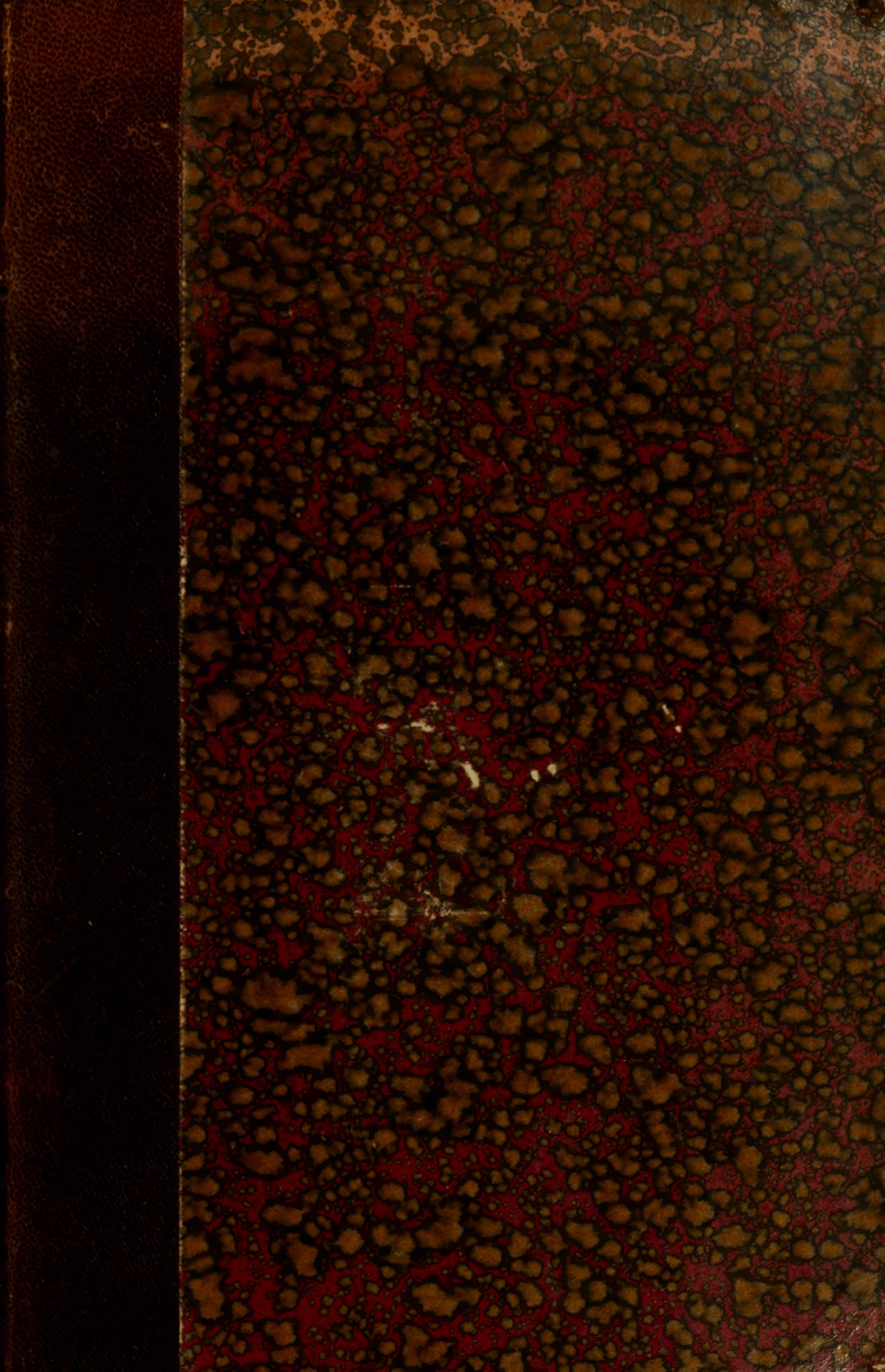
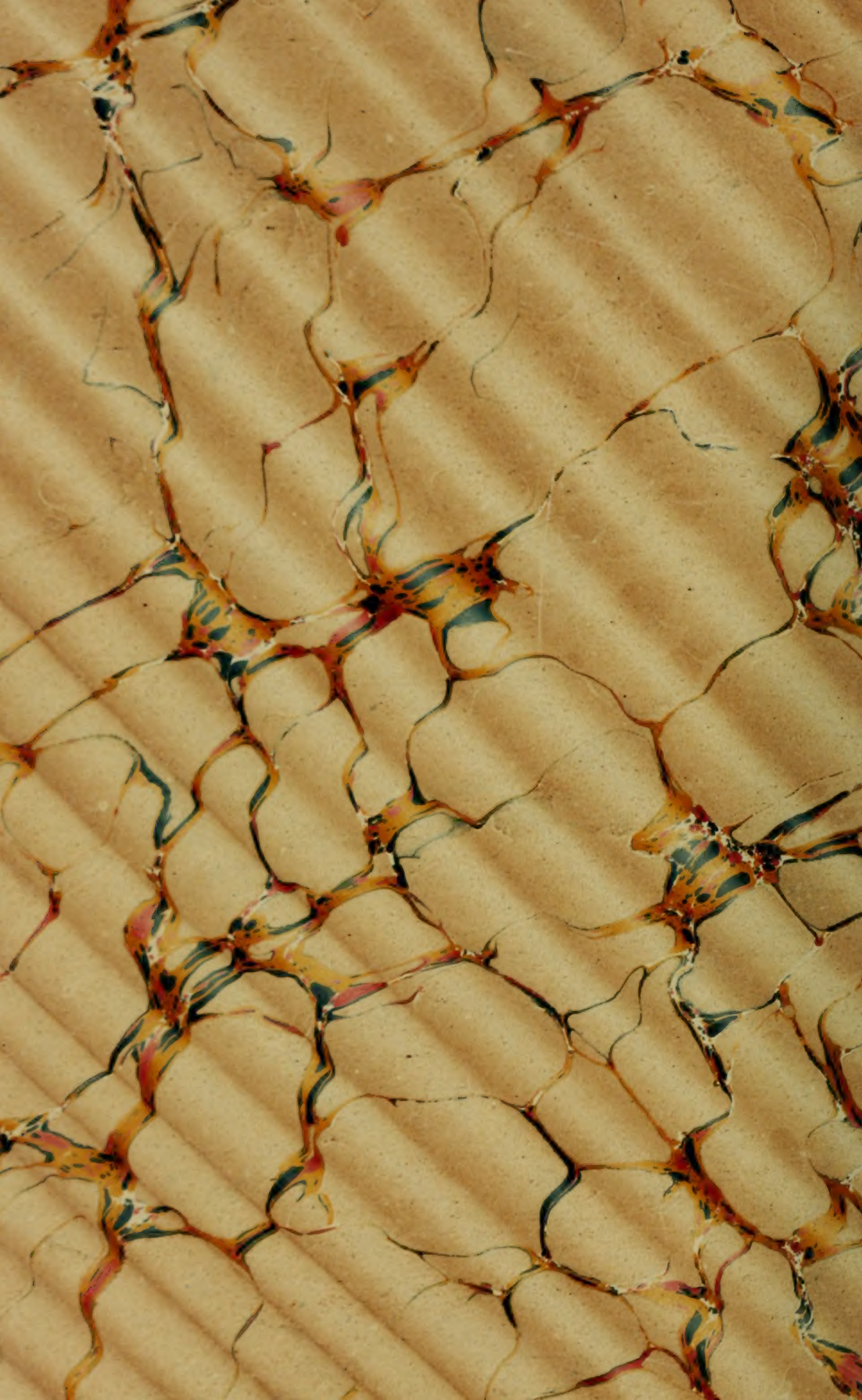
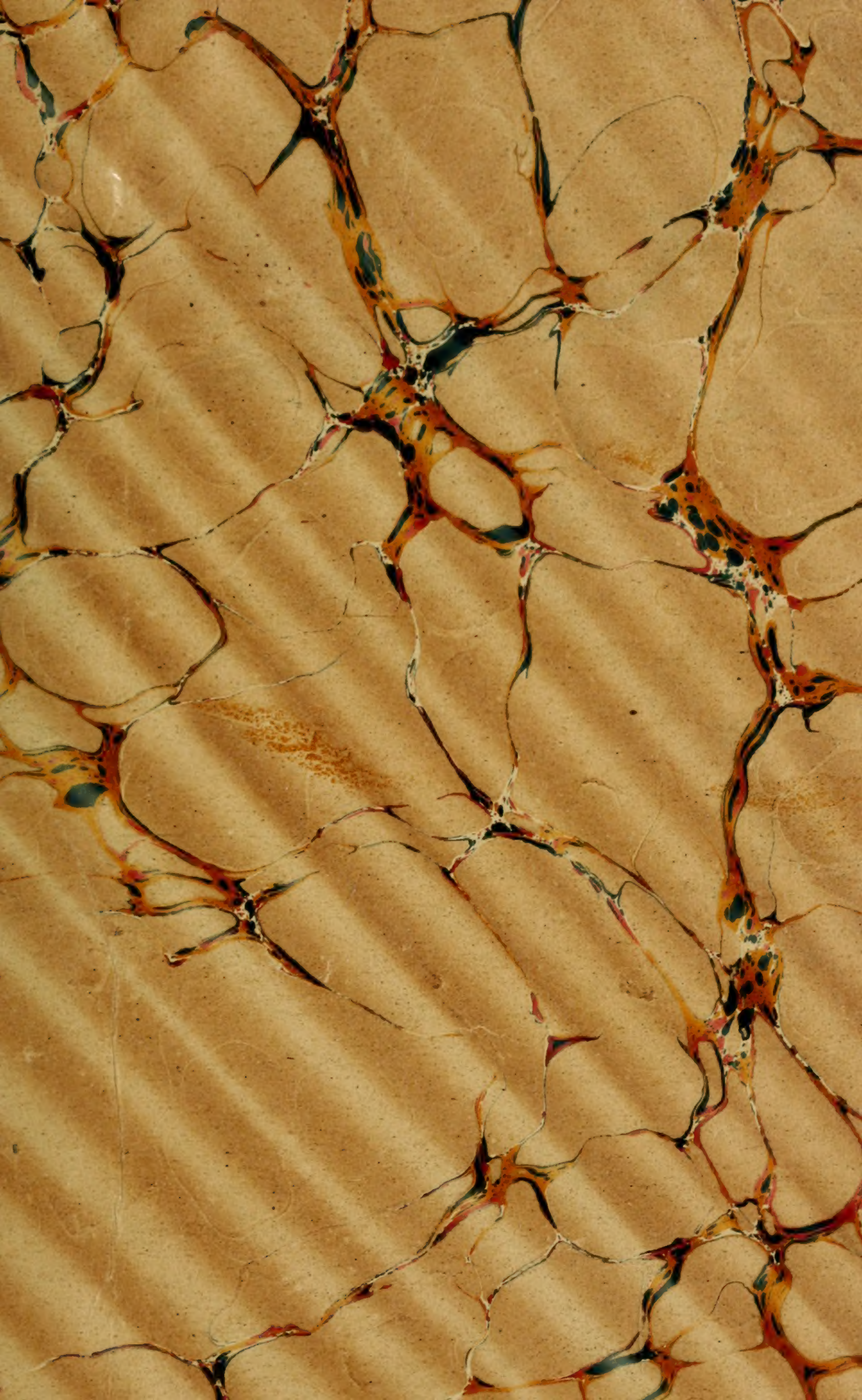






LES

NATIONS INDUSTRIELLES

VERS LA PAIX

Essai sur les types d'Institutions permanentes de Conciliation et d'Arbitrage dans les Conflits et Différends collectifs entre Patrons et Ouvriers et Employés.

Camille BRIFFAUT

Docteur en droit,
ès Sciences politiques et économiques



LYON
A. STORCK & Cie, IMPRIMEURS-ÉDITEURS
PARIS, 16, Rue de Condé, près l'Odéon

1903

INTRODUCTION

La force travail est incorporée dans un être humain et inséparable de cet être; il en résulte que cette marchandise d'un caractère particulier est influencée non seulement par les motifs d'ordre économique qui régissent le travail en tant que marchandise pure et simple, mais aussi indirectement par tous les motifs d'ordre extra-économique qui ont prise sur la personnalité humaine, par les idées, les sentiments, les habitudes, les mœurs, par les mobiles d'ordre politique, etc.

L'ouvrier a certainement profité de la prospérité générale que le magnifique développement du régime de la liberté a provoqué dans l'économie politique des peuples. L'industrie mécanique, avec son facteur automatique, s'est organisée, par une sorte de fatalité faite de progrès et de science, créatrice de besoins nouveaux.

Mais l'ouvrier a pâti, comme faisant partie de l'organisme industriel. Une des conséquences des modifications incessantes apportées dans l'industrie par l'automatisme de la machine devait être la perpétuelle agitation du milieu ouvrier, la provocation de ce sentiment de solidarité qui résulte de tout effort, de toute résistance, de tout danger en commun. « De ce contact constant est née l'*émotion collective* », disait hier M. Cheysson au Congrès de l'industrie (1).

(1) Congrès 1900, p. 465.

Les économistes reconnaissent que l'industrialisme a augmenté la distance qui sépare l'entrepreneur de l'ouvrier; qu'il a provoqué la création d'agglomérations ouvrières, milieux essentiellement nerveux ; qu'il a bouleversé les opinions, les conditions d'existence, et qu'enfin, il motive cette hostilité menaçante qui s'empare si facilement des esprits aigris.

C'est ainsi de part et d'autre que s'accentue l'antagonisme des intérêts, que peu à peu deux *classes* se trouvent face à face, qui ont leurs mœurs, leurs préjugés aussi, leur politique et leurs haines! Et nous ne pensons pas que la question sociale soit seulement la question de la misère; c'est aussi la question de la liberté (1).

N'est-ce pas M. de Mun qui déclarait un jour que, « en France tout particulièrement, le souci de la situation l'emporte sur celui de la condition matérielle. L'ouvrier français veut être considéré, traité en homme intelligent, compétent, capable de donner son avis, d'être écouté. *La question ouvrière est pour une bonne part une question d'égards* ».

La cause profonde, la voilà peut-être, cet « esclavage moderne » des travailleurs manuels! On dirait que l'idée de propriété quand elle s'applique à des instruments de production implique comme un attribut nécessaire le droit exclusif à l'offre du travail et à sa direction!

A Carroll Wright, qui demandait si les ouvriers avaient vraiment consenti de *plein gré* à travailler avec des salaires aussi réduits, l'usinier américain Pullmann répondit : « Puisqu'ils ont travaillé, c'est donc qu'ils consentaient. »

C'est la réponse du Romain! *Coactus voluit, tamen voluti!*

Voilà pourquoi on n'aura rien fait quand on aura amélioré la condition matérielle de l'ouvrier, si, comme nous le soutenons, la cause principale des maux dont il souffre est dans l'inégalité des forces existant entre le patron capitaliste et

(1) De Tocqueville : *Démocratie en Amérique*, L. 2, p. 109.

l'élément « travail humain ». Au moment où ils sont en présence pour la passation du contrat de travail, c'est la liberté professionnelle, les côtés *intelligents* de l'activité ouvrière qu'il faut chercher à développer afin de diminuer la distance qui, à ce point de vue bien plus encore qu'au point de vue matériel, sépare l'ouvrier des patrons et de la bourgeoisie...

Mais on parle de réduire cet antagonisme ; on réclame la paix sociale, la paix politique comme la paix économique. Est-ce une utopie ? Non ! « L'idée est un acte en puissance », disait Fouillée ; le Congrès de la paix internationale a préconisé l'arbitrage entre nations ; cette idée, venue d'en haut, a trouvé un profond écho dans les masses ; le *Congrès de l'industrie*, tenu à Paris en 1900, « considérant que le maintien de la paix générale et une réduction possible des armements excessifs qui pèsent sur toutes les nations se présentent, dans la situation actuelle du monde entier, comme l'idéal... », émet le vœu que « les diverses puissances *civilisées* concluent entre elles des traités d'arbitrage permanent » (section III, question III).

Les conflits industriels ne le cèdent parfois en rien aux conflits entre nations ; la lutte industrielle enregistre ses haines, ses désastres, ses morts même ! Le Congrès de l'industrie, dans sa question V, section III, estima « que les grèves sont aussi funestes aux ouvriers qu'aux patrons ; qu'il n'existe pas contre les grèves de remède d'une efficacité absolue, mais qu'il est possible d'user d'un ensemble de moyens pouvant réussir dans certaines circonstances déterminées et qui relèvent non seulement de la loi, mais encore et surtout, *des rapports permanents entre ouvriers et patrons* et des institutions patronales, c'est-à-dire des mœurs et de l'intérêt bien entendu des parties intéressées ».

... Un ministre, osé a-t-on dit, a d'un trait de plume élaboré une institution française de conciliation et d'arbitrage dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers. Cette initiative réclame en principe nos louanges les plus

absolues ! Notre vœu à tous est d'obtenir par tous les moyens la paix industrielle : nous la rêvons avec le même enthousiasme que nous rêvons la paix internationale.

Le but de cette thèse sera, après avoir rappelé les quelques idées fondamentales du sujet, de présenter un essai sur les institutions permanentes de conciliation et d'arbitrage dans les conflits industriels, de rechercher les causes de leur réussite ou de leur échec, et enfin, si ce n'est point une présomption désavouable en soi, de présenter un type d'institution, rassemblant toutes les perfections éparses dans les organismes actuels.

PROLÉGOMÈNES

1° Les revendications ouvrières et la grève (causes, résultats, responsabilité). — 2° Les conditions d'emploi des agents humains. — 3° Arbitrage et conciliation. — 4° La loi du 27 décembre 1892. — Les Institutions permanentes de conciliation.

Les usages ou les lois ont introduit certaines règles dans chaque profession pour les congés individuels; la raison s'en trouve dans l'intérêt général de l'organisme industriel, plus encore que dans l'intérêt du patron ou de l'ouvrier.

Mais que se passe-t-il en cas de rupture collective?

« Bien loin, prétend M. Paul Leroy-Beaulieu, que la grève autorise la rupture du contrat, elle rend nécessaire que les lois et les pouvoirs publics s'appliquent davantage à empêcher et à réprimer cette rupture. »

L'illustre économiste parle alors d'une indemnité due par la *masse gréviste :* « Il serait licite de retenir graduellement, après la grève terminée, la somme correspondant à l'indemnité pécuniaire. » On voit toute l'impossibilité d'un pareil régime légal.

D'ailleurs, M. Paul Leroy-Beaulieu n'écrivait-il pas lui-même (IV, p. 453) que « le droit de grève est certainement en principe aussi utile à l'ouvrier qu'il est légitime! Il fait respecter l'ouvrier par le patron, il lui permet de discuter et parfois même de faire améliorer les règlements d'ateliers trop tyranniques ou trop capricieux, de restreindre les heures

de travail trop longues, d'empêcher lors du changement de base des tarifs, à la suite d'introduction de machines nouvelles ou de procédés nouveaux, que ces modifications servent à dissimuler une réduction de salaires ; il met parfois les ouvriers en état de faire relever le taux de ceux-ci ».

L'inefficacité des mesures prohibitives ou pénales prises en vue d'empêcher les conflits collectifs est devenue si évidente qu'à l'heure actuelle le droit de coalition est sous certaines réserves reconnu par la plupart des législations. Bref, c'est l'exercice d'un droit, droit soutenu par la force, soit, mais il en doit être ainsi tant que ce droit sera méconnu et rencontrera des résistances illégitimes.

Cependant la grève relève de la pathologie sociale ; elle était un accident particulier, elle est devenue pour certains un système. L'arme de la grève est en effet à double fin : « Cent mille ouvriers qui chôment, dit un politicien, c'est cent mille cerveaux qui travaillent ; pendant que les bras reposent, l'esprit vagabonde et pénètrent dans la tête avec plus d'abondance et de force les réflexions que suggèrent les détails caractéristiques de l'organisation sociale capitaliste et de ses conséquences. »

Certaines grèves n'ont aucun caractère professionnel : en 1893, par exemple, plusieurs grèves se produisirent en Belgique, qui n'eurent rien de professionnel ; ce furent là des grèves politiques. Le gouvernement en jugea d'ailleurs ainsi : il se refusa à convoquer les conseils de l'industrie, réunions qui n'eussent été qu'une occasion de réclamer avec plus de retentissement le suffrage universel.

Nous retrouvons le même phénomène en 1902, lors des élections à la Chambre belge.

Ces grèves à caractère politique sont provoquées d'ordinaire par des vœux anti-constitutionnels et sont réprimées avec la dernière violence. D'autres fois, des conflits collectifs, nés de revendications industrielles, prennent tout à coup un caractère nettement politique et deviennent menaçants pour l'ordre public.

En France, les grévistes du Creusot menacèrent d'une marche sur Paris. Aux États-Unis, on peut relater un fait semblable vers 1894 : Cent mille ouvriers de l'Ohio voulurent marcher sur Washington ; partis, moins nombreux toutefois, ces malheureux allèrent à pied, sans se livrer à aucun excès, et suppliant le Seigneur de s'incarner dans quelque âme issue du peuple ; ils étaient dirigés par un mystique halluciné. Ils arrivèrent *trois cent trente-six* devant Washington, et après une manifestation interdite par la police, ils furent condamnés à une amende « pour avoir foulé l'herbe des jardins publics » (*Revue de sociologie*, 1895, p. 618).

*
* *

La naissance d'une grève ! quel livre à écrire sous ce titre ! « Fatigues excessives, privations longtemps subies, petites humiliations chaque jour répétées !... Tout cela peu à peu a mûri le germe de haine que la nature met au cœur de ceux qui doivent obéir. Pendant des mois, l'incertitude du lendemain, la misère qui se dresse, l'apathie surtout et l'impuissance à s'entendre ont comprimé l'éclosion. Mais vienne un prétexte, une occasion, qu'un meneur prêche la grève, c'est le germe qui éclate. » (Pazen.)

Et les causes de grève ne manquent pas ! Leur examen nous sera utile par la suite.

Quelques exposés statistiques sont tout d'abord nécessaires.

Cause de Grèves en France (proportion pour 100).

Périodes —	Demande d'augmentation de salaires —	Résistance à réduction de salaires —	Demande de réduction de la journée de travail —
1874 à 1880. . .	52	16	5
1882 à 1885. . .	41	26	6
1886 à 1889. . .	43	24	»
1890 à 1893. . .	50	16	13

Causes de Grèves en France pendant l'année 1895.

Causes de grèves	Proportion p. 100 des causes	Réussite	Transaction	Échec
—	—	—	—	—
Augmentation de salaires. .	39.52	14.63	54.57	30.70
Réduction de salaires. . . .	13.70	25.39	33.93	40.61
Diminution d'heures de travail . .	10.20	28.89	10.60	60.51
Demande de réintégration d'ouvriers . .	6.16	17.02	21.36	61.39
Demande de renvoi ou contre le maintien d'ouvriers. .	8.69	36.95	9.79	53.01
Demande de modifications à règlements d'ateliers . .	4.16	6.14	3.25	90.46

Examinons maintenant les causes de grèves en *1900*.

Causes de Grèves en France pendant l'année 1900.

Causes	Prop. %	Réussite	Transaction	Échec
—	—	—	—	—
Augmentation de salaires. .	69	21	51	27
Réduction de salaires . . .	7.3	31	51	18
Diminution d'heures de travail.	11	30	45	24
Demandes de renvoi. . . .	11.5	22.7	22.9	54.4
Règlements d'ateliers . . .	9.1	19.5	46.1	34.5
Retenues pour l'assurance et les secours	4.3	61		38.5

Le département du Travail des États-Unis a relevé pour la période de dix-neuf ans qui s'étend du 1er janvier 1881 au

30 juin 1900, le nombre et la durée des grèves, ainsi que leurs causes proportionnellement au nombre des établissements atteints.

États-Unis. — Causes de Grèves, de 1881 à 1900 (22.793 grèves).

	Établissements	Prop. p. 100 des Établ.
Contre réduction de salaires.	8.423	7.17
Pour augmentation.	33.731	28.70
Pour diminution de la journée.	13.201	11.23
Pour question de salaires et une autre cause (durée de travail). . .	10.545	8.99
Par sympathie	4.078	3.45
Pour défense de la cause syndicale .	6.348	5.40
Pour défense d'ouvriers renvoyés. .	878	0.74
Autres causes.	27.189	23.14
	117.509	

14.457 grèves ont été ordonnées par des associations ouvrières.

Causes de Grèves en Angleterre, année 1901.

CAUSES	Grèves	Prop p 100	GRÉVISTES. PROPORTION P. 100 Réussite	Échec	Transaction	Sur le total
Augmentation ou réduction de salaires	402	62,62	46,42	46,30	62,35	52,82
Journée de travail . .	29	4,52	1,07	8,70	1,44	3,76
Règlements d'atelier .	79	12,30	10,09	26,32	24,85	20,86
Défense de la cause syndicale	38	5,92	32,06	2,56	0,53	10,35
Grèves par sympathie.	6	0,94	0,15	0,98	3,58	1,69

Causes de Grèves en 1898.

Causes	Proportion des grévistes	Réussites	Transactions	Échec
—	—	—	—	—
Questions de salaires	63.15	41.000	26.000	110.000
Règlements du travail	13.22	2.000	6.000	4.000
Syndicats	7.18	798.000	276.000	1.134

Arrêtons-nous. Ces chiffres peuvent nous suffire. Mais, soit dit en passant, ces recherches sont pleines d'embûches d'une nature spéciale : jamais deux statistiques ne suivent un mouvement deux années de suite ; ainsi, un jour, on se base sur le nombre d'établissements atteints ; le lendemain sur le nombre des grèves, et en troisième lieu sur le nombre des grévistes..... Cela semblerait systématique aux esprits les moins prévenus !

Quoi qu'il en soit, nous pouvons conclure.

La cause la plus fréquente des grèves est la demande d'augmentation de salaire.

En 1893, cette cause est intervenue, pour la France, dans plus de moitié des grèves, groupant les trois quarts des grévistes. En 1897, les grèves motivées par des questions de salaires ont gardé la même proportion : 223 grèves, ou 60 pour 100, avec 50.000 grévistes, soit 73 pour 100. En 1900, les demandes d'augmentation ont motivé 580 grèves, 69 pour 100, avec 80 pour 100 des grévistes ; les réductions ont amené 160 grèves.

La seconde cause paraît bien être la résistance à une réduction de salaire.

Puis viendrait la question, à peu près tranchée actuellement, de la diminution des heures de travail ; ***enfin celle des règlements d'ateliers.***

Quelquefois, l'une de ces causes prend subitement une importance extraordinaire, résultat d'un mouvement d'opi-

nion, ou d'une loi spéciale. C'est ainsi que l'application de la loi française du 2 novembre 1892 sur le travail industriel des femmes et des enfants a donné en 1893, 45 grèves, qui ont englobé 154 établissements et troublé 13.153 ouvriers. La cause était la diminution des salaires que les patrons voulaient imposer en raison de la diminution des heures de travail. En 1894, la même cause n'a plus provoqué que 10 grèves. Il en fut de même pendant quelques mois, à la suite de la loi du 30 mars 1900, unifiant à onze heures la durée du travail : En avril, on constate 11 grèves sur 84 ; en mai, 22 sur 94 ; en juin, il n'y en a plus que 5 sur 70 ; et 6 en juillet sur 74, etc. Bref cette loi a motivé plus de 100 grèves, avec **68 réussites ou transactions.**

Une autre cause, dont la fréquence est de plus en plus à craindre, c'est la grève par sympathie. Elle porte le cachet de l'Amérique, où elle est plus fréquente qu'ailleurs. Ce genre de grève n'implique en aucune façon un dissentiment entre les ouvriers qui la déclarent et les patrons qui la subissent. C'est uniquement par esprit de solidarité que les ouvriers la déclarent. Levasseur (*l'Ouvrier Américain*, I, p. 508) cite quelques chiffres remarquables.

Grèves sympathiques de l'État de New-York.

Années	Ouvriers	Établissem^ts	Succès
1890	8.534	732	644
1892	6.943	738	377

En 1892, 6.948 ouvriers se mirent en grève par sympathie : la demande d'augmentation de salaire en avait soulevé 8.000.

En 1896, toujours dans l'État de New-York, 31 grèves du bâtiment ont été compliquées de grèves par solidarité ; il y eut 23 réussites complètes ! Il est curieux de dire que 22 d'entre elles avaintt pour objet le renvoi d'ouvriers non syndiqués (17 réussites et 5 échecs). En 1895, pour la même cause, il y eut 94 grèves, avec 82 réussites.

C'est qu'en effet *les syndicats eux-mêmes sont, du moins à une certaine époque de leur existence, une cause de grèves* indéniable, et notamment de grèves *par sympathie*. Tout syndicat dans sa jeunesse ne rêve que la guerre au patronat : on le trouve en tête de toutes les revendications, politiques aussi bien qu'économiques ; non seulement il veut diriger le mouvement ouvrier, mais il veut encore s'imposer au patronat !

La défense de la cause syndicale a motivé à New-York, de 1881 à 1894, l'arrêt de 5 405 établissements, avec 8 p. 100 environ du chiffre total des grévistes !

En France, nous trouvons qu'en 1900, dans 552 grèves sur 900, les ouvriers étaient syndiqués ; et dans 252 cas on relève des syndicats patronaux.

D'aucuns s'indignent ! Cependant quand les syndicats demandent une augmentation de salaires, ou luttent contre une réduction, quand ils réclament une diminution des heures de travail, des lois sur le travail des enfants et des femmes, des règlements sur la police des fabriques, ils font leur devoir et ils ont raison !

Ce que l'on peut regretter, c'est l'emploi de la grève comme moyen habituel pour faire triompher les revendication les plus bénignes.

Schwiedland s'en plaignait, il y a beau temps dans son *Histoire des grèves* et déjà il tentait de démontrer à la masse ouvrière l'inutilité de ses efforts dans certains cas. *Les grèves*, disait-il, celles du moins *qui ont pour cause le salaire*, peuvent être divisées en deux grandes catégories : 1° *les défensives*, quand les ouvriers tentent de se rebeller contre une dépression ; 2° *les offensives*, quand, les conjonctures du marché devenant favorables, les ouvriers réclament une amélioration de leur condition (1).

Les offensives réussissent d'ordinaire ; les défensives échouent.

En voici la preuve.

(1) Classification reprise par M. Cheysson au Congrès de l'industrie de 1900 p. 470.

Causes et résultats des Grèves (1893-1896).

Causes de grèves	Années	Nombre de grèves	Cause indiquée	Proportion p. 100	Nombre de grévistes	Proportion p. 100	Réussite Grévistes	p. 100	Transaction Grévistes	p. 100	Échec Grévistes	p. 100
—	—	—	—	—	—	—	—					
Demandes d'augmentation de salaires.	1893	634	374	58.5	170.123	76.0	22.129	13.0	29.067	17.0	78.310	46.0
	1894	391	179	46.0	54.576	56.9	7.664	14.0	16.602	31.0	6.434	11.9
	1895	405	196	48.5	45.801	63.6	4.224	9.2	15.781	35.0	8.861	19.4
	1896	476	247	62.0	49.851	55.7	4.081	3.2	11.835	22.7	12.425	24.8
Réduction de salaires.	1893	634	71	11.2	170.123	6.0	1.568	9.2	4.465	2.6	4.243	2.5
	1894	391	80	20.5	54.576	17.1	3.620	6.7	2.979	5.5	2.662	4.9
	1895	405	57	14.0	45.801	6.9	682	1.5	842	1.8	1.649	3.6
	1896	476	57	12.0	49.851	14.8	3.029	6.1	1.749	3.5	1.124	2.2
Contestations relatives au salaire (payement, etc.)	1893	634	49	7.8	170.123	31.8	5.715	3.3	2.517	1.5	45.369	27.0
	1894	391	9	2.3	54.576	1.2	198	0.4	116	0.2	337	0.6
	1895	405	11	5.2	45.801	5.8	1.734	3.8	610	1.3	334	0.7
	1896	476	34	7.2	49.851	14.0	2.907	5.8	755	1.5	3.381	6.7

Nous pouvons observer déjà que les grèves tendant à des augmentations sont infiniment plus nombreuses que celles motivées par des réductions; celles dues à des contestations plus spéciales sont rares. De plus la loi paraît assez juste en général, en ce qui touche les deux sortes de grèves, offensives et défensives.

Dans l'État de New-York, nous observons la même loi. Voici la statistique de 1895.

Causes	Nombre de grèves	Réussite	Transaction	Échec
—	—	—	—	—
Augmentation .	151	90	21	35
Réduction . .	53	29	7	15

On obtient ici des chiffres curieux; en additionnant les réussites et les transactions il se trouve que 111 grèves (pour augmentation) ont réussi sur 151, et que 36 (pour réduction) ont réussi sur 53. C'est-à-dire les trois quarts dans les deux cas.

La loi n'est donc pas d'une sûreté mathématique. Mais elle s'explique peut-être : si le syndicat ou l'union qui prend la responsabilité de la grève est dirigé par des hommes prudents et au courant de la situation du marché, ces chiffres peuvent se justifier. *La loi n'aurait d'applications acceptables que dans les pays où les syndicats sont encore peu sages et inconsidérés.*

Mais n'anticipons pas. Ce qu'il nous fallait constater, c'est la fréquence de certaines causes. Il semble que ces questions d'ordre général ou particulier ne peuvent être résolues, quand elles se posent, que par la force! Or à qui s'en prendre? La question des salaires notamment a des racines économiques tellement profondes que patrons et ouvriers paraissent impuissants devant les cataclysmes et les soubresauts du marché! Ils sont obligés d'en subir les répercussions instan-

tanées ! Le patron s'incline : il pressent parfois l'orage ; mais l'ouvrier qui n'a pas sa perspicacité et sa compréhension des phénomènes économiques, ne peut s'y soumettre volontairement ! Une hausse de salaire qu'il a obtenue doit-elle être un jour supprimée, l'ouvrier ne peut s'y résoudre, il se révolte ; cependant si la diminution est justifiée, il devra *nécessairement* céder !

M. Howell, parlant de la décade 1870-1880, dont la première moitié fut très favorable à l'Angleterre et aux ouvriers anglais qui virent leurs salaires s'élever notablement, M. Howell écrit : « La deuxième partie de la décade ne fut pas aussi prospère ; les affaires se ralentirent, les prix tombèrent et les salaires furent réduits. Les unions essayèrent de résister à ces réductions ; il en résulta de grandes grèves qui dans la plupart des cas n'eurent pour résultat que des désastres, des souffrances et la ruine presque complète de beaucoup d'anciennes unions. Rien ne put empêcher la baisse des salaires, qui dans certaines professions retombèrent aussi bas qu'ils étaient cinq ans avant l'ère de grande prospérité. »

L'issue de certaines grèves est donc fatale. Il faudrait que l'ouvrier le sache et le comprenne. C'est là le rôle le plus admirable des groupements ouvriers ! Au lieu de cela le « public » se met parfois de la partie, les ouvriers trouvent fréquemment dans l'ensemble du milieu social des concours qui les fortifient dans des proportions notables. Les assemblées administratives locales viennent à leur aide : M. Leroy-Beaulieu signale cette tendance, et ce n'est pas sans un certain dépit : « Si condamnable que soit cette coutume, elle s'insinue » s'écrie-t-il.

Les conflits collectifs sont donc dangereux au point de vue social ; ils enveniment les rapports déjà tendus entre patrons et ouvriers ; l'esprit de haine et d'envie se développe à l'occasion de ces luttes incessantes, dans lesquelles nul ne veut céder avant l'épuisement ! Pour peu que le mouvement gréviste soit important, la société entière s'émeut ! les uns réclament

l'intervention de la troupe armée ; les autres parlent de révolution sociale ! Cependant que les deux partis s'obstinent, bien peu parlent d'entente !

∴

M. C. Wright pense que la responsabilité des grèves pèse autant sur la classe des patrons que sur celle des ouvriers. Dans l'enquête nationale de 1883, il avait déclaré que ni d'un côté ni de l'autre on n'avait, en général, l'esprit assez juste pour discerner la vérité. « Ce qui est très vrai, c'est que lorsque les salariés ont bonne opinion de l'intégrité de leur patron, ils acceptent loyalement la situation qui leur est proposée. »

Le tort que l'on peut reprocher aux directeurs d'industrie est de croire qu'il n'y a de sentiments humains que d'un côté « au lieu de reconnaître qu'il en existe dans les deux parties » (Levasseur, I, 538, *op. cit.*).

Mais avant de passer condamnation, je crois vrai de déclarer que parfois la grève est utile ; elle l'est même à un tel point que nous ne pensons pas que jamais on cessera de l'utiliser : le recours à la force est, hélas ! l'*ultima ratio* des ouvriers comme des rois.

Les grèves, nous l'avons vu, réussissent plus souvent qu'on ne serait tenté de le penser, et quand la victoire est complète, le succès est immense.

« Une agitation de quelques semaines et une grève de quelques jours ont réduit de dix-sept à douze les heures de travail de certains conducteurs de tramways à Baltimore. On ne gagne rien à fermer les yeux sur de pareils faits. » (Levasseur, *op cit.*, I, 537.)

La grève a certainement contribué à faire respecter davantage les ouvriers par les patrons (1), à prévenir beau-

(1) S'il est vrai que de l'issue favorable de la lutte, ce ne sont pas toujours les combattants qui ont profité, c'est que la guerre entre le capital et le travail a le sort de toutes les guerres qui, en définitive, sont rarement utiles à la génération qui les a entreprises.

coup d'abus de détail, toutes sortes de modes d'exploitation ou de dégradation. M. Leroy-Beaulieu le reconnaît. « Chaque industriel sent qu'il n'a pas affaire à un homme isolé, mais bien à des hommes que le moindre abus amènerait à se concerter entre eux et à refuser simultanément leur travail. » Nous ne sommes pas précisément de cet avis ; à vrai dire, ce sont moins les grèves effectives qui ont ces heureux résultats que la *seule possibilité des grèves*. Nous admettons que la *menace* doit suffire. C'était bien la pensée de Montaigne lorsqu'il déclarait qu' « en général on ne fait de compromis que quand on redoute les forces de l'adversaire ».

Mais il est impossible d'adopter une mesure qui puisse prévenir les grèves d'une manière absolue ; et peut-être n'est-il pas à souhaiter pour le progrès de la civilisation qu'on puisse les empêcher complètement. « Mais toute mesure qui réussirait à réduire le nombre des conflits et leur gravité doit se recommander d'elle-même à l'esprit de tous ceux qui ont confiance dans la loi et dans l'ordre. » (Wright, 1901, p. 308.)

Les déchirements que produit la grève ouvrent des gouffres dans lesquels s'abîme, selon l'image de Levasseur, une partie de la richesse nationale. « Faut-il se contenter de les regarder béants et de prophétiser qu'ils iront toujours en s'élargissant ? »

∴

Pour l'observateur attentif, le cercle des revendications ouvrières peut être nettement tracé. Les mesures dont l'ensemble constitue ce que l'on appelle l'administration d'une industrie nous paraissent pouvoir se ranger naturellement sous trois chefs principaux. Cette classification a été présentée par divers auteurs, notamment par M. Webbs (*Revue de Paris*, 1897), auquel nous l'empruntons.

C'est d'abord le *produit à exécuter*, l'objet ou le service qu'il s'agit d'offrir au public. C'est ensuite le *mode de production*, le choix des matières premières, les méthodes de fabrication, les agents humains, les machines. Enfin les *conditions de l'emploi des agents humains*, conditions sanitaires, air, lumière, chaleur, risques d'accidents, intensité, rapidité et durée du travail, enfin salaires et retraites.

Développons avec M. Webbs. Sous le régime de l'esclavage le maître règle à sa guise les trois ordres de mesures en autocrate, sans consultation. Sous le régime de la petite industrie, l'ouvrier indépendant, qui travaille directement pour le consommateur, les ordonne également à sa façon. Il en est autrement dans le régime moderne de la grande industrie. Ici les mesures de la première classe appartiennent exclusivement au patron, de même que celles de la seconde classe. Mais les mesures rangées sous le troisième chef ne peuvent être réglées isolément ni par le patron, ni par les ouvriers, « elles doivent, si nous admettons les principes fondamentaux du Trade-Union, faire l'objet d'un contrat entre les représentants des patrons et les représentants des ouvriers organisés. »

La naïve question d'un patron surexcité : « Ne suis-je donc pas le maître chez moi? » est, selon Webbs, loin d'être aussi simple qu'on l'imagine, — et nous nous rangeons franchement à cet avis (1).

Or, n'est-il pas remarquable que *les causes de grève* que nous avons énumérées tout à l'heure *se rangent toutes dans la troisième catégorie de Webbs*?

Nous citons en effet et par ordre d'importance les demandes d'augmentation et les résistances à réduction de salaire, les contestations diverses sur le mode d'établissement des

(1) Conseil de Wolverhampton (1886) : Art. 4 « Tout patron a le droit de conduire ses affaires comme il l'entend en ce qui concerne l'acceptation des ouvriers, les travaux qu'il juge un ouvrier capable d'exécuter, le nombre de ses apprentis, l'emploi des machines et de l'outillage, et en général tous les éléments de l'organisation de son atelier, etc.

salaires ; puis les constatations relatives à la réglementation du travail, aux règlement d'atelier, aux demandes de suppression ou de diminution des amendes, aux retenues pour l'assurance et les caisses de secours.

Enfin, et ces causes méritent une mention à part, les demandes de renvoi d'ouvriers ou de contremaîtres, ou même de femmes, les demande de réintégration, les luttes pour la reconnaissance des syndicats, pour leur admission dans l'administration de l'usine, les demandes de renvoi d'ouvriers non syndiqués.

Les questions de personnes viennent toujours comme importance après les questions de salaire, et nous l'avons mentionné, les grèves sympathiques,— ou antipathiques, — tendent de plus en plus à prendre la première place ; c'est le résultat de la lutte pour la reconnaissance du syndicat.

Les intérêts des patrons et des ouvriers ne se trouvent donc en opposition, réelle ou prétendue, que sur certains points que cette longue étude avait pour but de préciser.

Or, pour faire aboutir toutes ces revendications dont nous venons de préciser les matières et le cadre, quelle est l'arme de l'ouvrier ? La grève ! L'arme bonne à servir toutes causes, l'arme aveugle et brutale, l'arme des révolutions !

Eh bien ! Nous voulons la paix !

Certes, on n'improvise pas des mœurs nouvelles ; les préjugés, d'où qu'ils viennent, s'arrachent difficilement. Mais sommes-nous réduits à l'impuissance ? La guerre existera-t-elle toujours, et tandis que des Congrès internationaux préparent la paix universelle, ne nous est-il pas permis de rêver, sinon une paix absolue dans le monde des industries, du moins cette paix armée si coûteuse aux nations, soit, mais qui constitue déjà un progrès sérieux ?

Oui ! des institutions appropriées peuvent se concevoir, par lesquelles on essayerait, sinon de supprimer les conflits et les grèves, du moins de diminuer leur nombre, d'atténuer leur acuité !

*
* *

Les essais de médiation sociale ne dégagèrent pas du premier coup la formule la plus efficace.

Sans oser songer à empêcher les grèves, on pensa d'abord à leur donner une allure moins belliqueuse. L'idée initiale consista en un élémentaire *arbitrage*. Ce fut d'abord accidentel, mais les résultats assez satisfaisants firent songer à des perfectionnements, et de l'arbitrage on passa à une conception voisine, la *conciliation*.

Et bientôt le système de la conciliation et de l'arbitrage fut considéré par des penseurs, par des hommes d'État et même par des économistes comme le vrai moyen destiné à résoudre la question ouvrière et à apporter un terme aux conflits industriels ! Ses avocats enthousiastes allèrent même jusqu'à réclamer l'intervention des législateurs pour l'*imposer* aux patrons comme aux ouvriers en cas de désaccord déclaré ou même imminent !

D'autres, plus sages, sont arrivés à faire consacrer législativement l'institution, mais en lui laissant un caractère facultatif.

Ceux-là seuls nous paraissent être dans le vrai.

« L'arbitrage a, par sa nature même, un caractère moral, dit Wright, bien que ses résultats soient en grande partie d'ordre économique. » Pour qu'il y ait réellement arbitrage, il faut que le patron et l'ouvrier consentent, de leur propre mouvement, à abandonner la solution de leurs difficultés à un conseil régulièrement constitué, lequel peut être choisi par eux ou par la loi. Mais pour produire tous ses avantages, l'arbitrage exige un idéal moral très élevé, parce qu'il implique nécessairement de la part de ceux qui y recourent la reconnaissance des « droits d'autrui ».

Et nous affirmons ici, quitte à le démontrer dans le cours de l'ouvrage, que c'est là la condition primordiale de toute

tentative de conciliation ou d'arbitrage ; nulle autre autorité n'est capable d'imposer les solutions transactionnelles rendues par les arbitres ou les conciliateurs, quels qu'ils soient, de telle sorte qu'il nous serait permis de prétendre que ce qui caractérise le conflit collectif, c'est que son issue et son apaisement ne peuvent être imposés par aucune autorité, si ce n'est l'autorité morale qui s'attache à la solution transactionnelle librement consentie.

Nous laissons bien entendu de côté les nécessités inéluctables que dictent les lois de l'économie politique.

Quoi qu'il en soit, il me semble bon de faire remarquer tout d'abord que les deux expressions de conciliation et d'arbitrage correspondent à des notions essentiellement distinctes.

Nous savons que de par sa nature, le différend d'ordre collectif porte sur les problèmes industriels que Webbs range dans la troisième catégorie ; en un mot, sur les conditions du travail et sur le contrat collectif.

Le texte de la loi de 1892, dont nous préciserons les conceptions tout à l'heure, définit les différends susceptibles d'être soumis à la conciliation :

« Les différends d'ordre collectif portant sur les conditions du travail ». Nous réclamons, avec M. Ferry (projet, 23 mars 1896), la suppression des mots : « portant, etc. » Que la pratique n'ait tenu aucun compte de la portée restrictive de ces mots, nous n'en doutons pas ; mais il faut manifestement élargir le champ légal des différends soumis à la loi et y comprendre non seulement ceux qui ont pour cause les salaires, les règlements d'ateliers, les heures de travail, mais aussi ceux qui naissent des questions de personnes et des questions d'ordre purement syndical, causes plus spéciales des grandes grèves sympathiques.

Ceci bien établi, nous remarquons une différence essentielle entre la solution des conflits relatifs à l'interprétation des contrats en cours d'exécution et le règlement des difficultés qui ont pour objet la fixation des conditions futures du contrat de travail.

L'interprétation d'un contrat est une question d'ordre purement juridique. — De quoi s'agit-il ? Il s'agit de faire à un cas particulier l'application de principes généraux et admis de tous. La difficulté est de signaler les principes, de dégager ensuite la pensée des signataires du contrat, et d'adapter le tout en une solution qui doit avoir les caractères d'une décision irrévocable, d'un jugement. Ce soin peut donc être confié, en ce qui touche les conflits industriels, à des tiers, des conseils de prud'hommes, des arbitres, voire même des conseils émanant du choix des parties. (Les conseils de conciliation remplissent ce rôle, sans déroger aux principes, et mieux d'ailleurs que toute autre espèce d'institution.)

Peu importe que le différend soit d'ordre privé ou d'ordre collectif ; que d'autre part, on soit en présence d'un conflit naissant ou d'une grève déclarée. La difficulté qui en résulte est une difficulté d'application de la sentence, et aussi peut-être une question de confiance dans la décision. Mais cela n'atteint nullement le principe posé.

Au contraire, *sommes-nous en présence d'un contrat à conclure ? La question est*, non plus d'ordre juridique, mais *d'ordre économique*.

De quoi s'agit-il pour les parties ? de se mettre d'accord, d'aboutir à une entente, *d'établir un contrat*. Nous ne sommes plus ici en face de principes juridiques admis et faisant loi ; c'est justement de l'établissement de cette « loi des parties » qu'il s'agit ! Il nous faut une solution : mais la base se trouve essentiellement dans la volonté, dans l'entente réciproque des contractants, pourvu qu'ils soient capables de vouloir, et qu'ils soient dans toute la plénitude de leur liberté.

Par conséquent les contractants doivent se mettre en rapport les uns avec les autres ; ils doivent se trouver face à face, et nul n'a le droit d'intervenir autoritairement.

L'abandon d'une solution à un tiers n'est ici plausible qu'en cas de lassitude absolue des parties ; et ce tiers, c'est la nécessité économique, sous les traits d'un arbitre.

Dans la conclusion d'un contrat, les questions qui sont en cause sont trop importantes, trop graves pour que les intéressés, s'ils sont capables de les résoudre eux-mêmes, songent à en abandonner la solution à une tierce personne. *Lorsqu'il s'agit de créer un contrat, il n'appartient rationnellement à aucun tiers*, pas plus judiciaire qu'arbitral, *de mettre ses volontés à la place des libres volontés intéressées*. (Rostand, *Musée social*, janvier 1902.)

C'est là un des rôles principaux de la conciliation (1).

Cette conciliation existe, théoriquement du moins, dans la passation d'un contrat individuel, entre un seul ouvrier et le patron. Il est à la base du contrat collectif. Peu importe donc que nous nous trouvions en face d'une masse syndicale ou d'un ouvrier isolé ; et d'autre part qu'il y ait renouvellement de contrat sans troubles déclarés ou non.

Si pour assurer l'observation d'une sentence ou d'un jugement, on peut songer théoriquement à établir des sanctions, il serait absurde de prétendre que dans le cas de non-acceptation des conditions offertes on parlera de coercition, de contrainte par la force! Ce serait abolir sous une forme déguisée le droit à la grève.

Les deux notions de conciliation et d'arbitrage ont eu leur histoire ; elles se sont confondues originairement dans une seule et même institution embryonnaire. Les premiers projets de loi en tous pays ainsi que les premiers résultats de l'initiative privée, ont toujours eu pour but d'établir des *tribunaux d'arbitrage*.

L'idée de la conciliation suppose des mœurs économiques plus stables, plus raisonnables et une étude plus approfondie

(1) Comme le dit fort bien Schwiedland, l'élévation du salaire, la durée du travail et les autres détails des contrats de salaire, sont déterminés par la situation commerciale de l'industriel : toutes les tentatives de conciliation ne visent conséquemment en dernière analyse qu'à remplacer la *mesure de puissance* objective des deux parties par l'examen *objectif* des circonstances qui constituent leur puissance, par l'examen de la *situation du marché*, entrepris en commun ou par des arbitres, en confrontant les réclamations et les conditions de la production et de l'écoulement.

des hommes et des faits ; plus s'améliorent les mœurs et se développent les dispositions pacifiques, plus la conciliation gagne du terrain et l'emporte sur l'arbitrage qui tend chaque jour à rentrer dans son rôle nécessaire mais subordonné.

Effectivement, les deux institutions peuvent être utilisées successivement, voire même être savamment combinées, nous le verrons.

Mais il ne faut pas dire, avec Crompton notamment, que l'arbitrage est temporaire et accidentel, tandis que la conciliation a un caractère de permanence.

D'autres soutiennent que l'arbitrage ne peut agir que pendant la grève déclarée, tandis que la conciliation est de par son essence préventive des conflits !

Que de faits malheureusement regrettables viennent donner le démenti formel à ces généralisations hâtives !

Et puis c'est encore confondre la conciliation proprement dite, qui suppose une question posée, un différend nettement caractérisé, avec une institution dont le nom scientifique reste à définir, mais dont les attributions sont tout autres, puisque le but spécial qu'elle envisage est d'empêcher, de prévenir la « naissance » des différends industriels (1).

La loi de 1892 française institue un organe de conciliation

(1) Allemagne. *Organe préventif des différends.* — Une innovation très importante a été introduite par le législateur dans la confection des règlements du travail. Remarquant que l'ouvrier isolé qui cherche de l'ouvrage n'est pas en mesure de faire modifier les dispositions du règlement, le législateur a voulu que les ouvriers déjà occupés dans l'établissement prennent au moins une certaine part à la préparation du règlement ou des suppléments qui pourraient y être ajoutés. Le § 134 *d* dispose qu'avant la publication du règlement du travail ou d'un supplément, les ouvriers majeurs de la fabrique ou des sections intéressées doivent avoir l'occasion de donner leur avis sur les dispositions qu'il contient. On fournit ainsi aux ouvriers la possibilité de sauvegarder leurs intérêts. L'expérience démontre, en effet, que bien souvent, certaines dispositions du règlement d'atelier froissent les ouvriers ou présentent des inconvénients pour eux tout en n'ayant en réalité aucune importance pour le patron, qui les modifierait s'il connaissait l'effet qu'elles produisent.

Il est loisible au patron d'organiser cette consultation comme il l'entend. L'intervention des ouvriers en pareille matière ne peut que favoriser la paix sociale.

des conflits et des différends ; elle n'a jamais eu l'intention de prévenir la naissance des différends.

Est-il nécessaire de rappeler que les mots « conflit et différend » ne sont pas synonymes ?

Le différend, dit l'Académie, est une contestation qui porte sur quelque point déterminé (le démêlé, sur quelque chose de compliqué). Le différend contient donc implicitement un vœu, un désir, une revendication, que l'on cherche à faire admettre ou prévaloir.

Le conflit, c'est la phase des revendications exaspérées, c'est la lutte ouverte, le combat (*Confligere*, heurter).

Il y a *conciliation*, lorsque les parties en cause, ou leurs délégués, se réunissent pour discuter leurs prétentions réciproques et aboutir à une entente. Il est possible aux parties de s'entourer des conseils de Professionnels élus, qui forment alors un comité de conciliation, dont le rôle est d'apporter de l'ordre et de la clarté dans les débats par leurs connaissances techniques.

Il y a *médiation* lorsque les parties se réunissent en présence de tiers, choisis par eux ou délégués par la loi, dont le rôle est d'apporter un certain esprit de calme et quelque solennité dans les débats. Ces tiers se différencient de ceux des comités de conciliation, en ce qu'ils ne sont pas des professionnels élus directement par les patrons et les ouvriers de l'industrie en cause et ne peuvent par conséquent prétendre à une connaissance approfondie des questions techniques.

Il y a *arbitrage* lorsque les parties abandonnent la solution d'un différend, et le plus souvent d'un conflit à un ou plusieurs tiers, qui peuvent ou non faire partie de l'industrie en cause. Les arbitres rendent une décision.

Il nous paraît essentiel de bien distinguer ces trois institutions. Nous avons été amené à reconnaître que la faveur qui s'attache à la conciliation rejaillit fort peu sur la médiation, encore moins sur l'arbitrage. Et si, en théorie, rien ne semble s'opposer à ce que les trois institutions terminent

tous les litiges qui leur sont soumis. L'analyse des faits est instructive en sens contraire.

La conciliation et la médiation ne supposent aucune abnégation de volonté, par conséquent laissent place à un refus. L'arbitrage a toutes les allures d'un jugement et la crainte qu'il soit défavorable est une des causes profondes de la méfiance des classes industrielles.

Il est peu utilisé avant la grève déclarée; c'est lorsque tous les autres moyens de conciliation sont épuisés, lorsque le conflit a éclaté, que l'arbitrage est tenté par lassitude, par découragement et aussi par passion gouvernementale (1).

Les résultats de cette défaveur sont remarquables. En temps normal l'arbitrage semble n'avoir d'utilité vraiment sûre et d'efficacité vraiment durable que pour la solution des litiges individuels : les questions sociales, avec leur forme collective, souffrent mal les décisions dont l'allure est par trop juridique, et les sanctions dont on voudrait les faire suivre.

Les conseils d'arbitrage ont rarement tranché les questions d'établissement du contrat de travail et de salaire, ou du moins ce n'a pas été sans difficultés d'exécution ; ils n'ont jamais survécu aux grandes crises industrielles. Notre seul espoir de pacification réside dans les conseils de conciliation.

Terminons en signalant que l'arbitrage et la conciliation ne diffèrent pas comme on l'a prétendu par la *sanction* qui s'attache à la décision. Non! l'arbitrage seul se termine par une *sentence;* la conciliation ne peut par essence aboutir qu'à une *entente*. Le motif de cette confusion est visible : dans le cas de conciliation d'un différend d'ordre collectif, *la partie ouvrière se trouvera presque nécessairement représentée* par une délégation consentie.

Or il est inconstestable que son mandat ne pourra être im-

(1) Le dernier Congrès des Trades-Unions (septembre 1909) a repoussé, à une majorité de plus des deux tiers, la résolution tendant à la création *d'un tribunal d'arbitrage* en cas d'échec de tentative de conciliation.

pératif ; sinon, ce serait couper court à toute discussion, et partant à toute concession. Les faits, hélas ! sont encore loin d'être sur ce point d'accord avec la théorie !

Et alors, la question qui se dresse est angoissante : la solution, résultat de l'entente du patron et des *délégués* ouvriers, sera-t-elle admise et obéie sans murmure par la masse ouvrière ? L'histoire mentionne quelques cas de refus ; mais il est juste de déclarer que ces échecs, dus à la turbulence et au manque de *cohésion* de la masse ouvrière, sont rares. La France ne déplore que deux cas sérieux, dont un tout récent ; en Angleterre, si nous rencontrons quelques faits du même genre, hâtons-nous de dire qu'ils furent dus à des crises industrielles terribles (notamment en 1892), et que d'ailleurs ils furent rapidement réprimés grâce à l'autorité réelle des Trades-Unions.

*
* *

Le problème qui consiste à rapprocher les patrons et les ouvriers, à les amener à discuter sans parti pris et sans haine de classes est l'objet des préoccupations de tous les gouvernements. Partout on s'efforce d'aboutir. La législation française s'est appliquée à nous donner une loi, dans la pensée de résoudre pacifiquement les conflits collectifs. J'ai tenu à placer ici cette analyse de la *loi du 27 novembre 1892*, comme nécessairement préalable à l'étude des institutions permanentes de conciliation et d'arbitrage.

Voici d'abord le mécanisme essentiel de la loi :

I. *Premier point : La Tentative.* — Lorsqu'un différend est déclaré, ou lorsqu'un conflit vient d'éclater, l'une des deux parties peut s'adresser au juge de paix, pour le prier d'aider à une tentative de conciliation.

Comme particularités, signalons :

1° Que la tentative est facultative pour les deux parties et qu'elles peuvent s'y refuser l'une ou l'autre ;

» Que la tentative peut être effectuée avant ou pendant la grève ; et qu'enfin le juge de paix peut s'offrir d'office comme médiateur, mais en cas de grève déclarée seulement.

Deuxième point : La Conciliation. — Les délégués des parties se réunissent en présence du juge de paix, et tentent d'aboutir à une entente commune.

Comme particularités, signalons : 1° que les délégués sont élus par les parties, selon le procédé qu'elles préfèrent ; 2° que ces délégués doivent être choisis dans leur sein ; 3° qu'ils sont convoqués dans un délai de trois jours par le juge ; 4° que le juge de paix n'a aucune autorité dans le conseil de conciliation ; 5° que son rôle se borne d'une part à enregistrer la décision survenue ; et d'autre part, en cas d'échec de la tentative, à prier les parties de recourir à l'arbitrage.

Troisième point : L'Arbitrage. — Les parties peuvent désigner un — ou plusieurs arbitres, pour trancher le différend par une sentence motivée.

Comme particularités, signalons : 1° que le recours à l'arbitrage est facultatif ; 2° que les parties peuvent désigner un arbitre commun ou un arbitre pour chacune d'elles ; 3° que ces deux arbitres ont le droit de nommer un « tiers arbitre » s'ils n'arrivent pas à s'entendre ; 4° que ce tiers doit se conformer à l'un des deux avis ; 5° qu'il n'est choisi qu'après impossibilité d'entente des deux premiers.

Quatrième point : Sanctions. — La demande de conciliation ou d'arbitrage, le refus de la partie adverse, la décision du comité ou des arbitres sont notifiés au maire de la commune et affichés à la place réservée aux publications officielles.

Nous remarquerons : 1° qu'il n'y a aucune sanction coercitive ; 2° que l'opinion publique est seule juge de l'attitude des parties ; 3° que cette sanction est infligée aussi bien pour le refus de tenter la conciliation que pour insoumission à la sentence arbitrale.

Ceci dit, résumons en quelques mots les caractères généraux de cette loi :

1° La tentative de conciliation est facultative pour les parties.

2° L'organisme n'a aucun caractère permanent.

3° Il peut être mis en mouvement par un étranger, le juge de paix.

4° L'arbitrage est organisé comme dernier essai de solution du différend ou conflit.

II. — Passons à l'examen des résultats pratiques de la loi, laissant ici de côté les résultats d'ordre moral.

Résultats de la loi de 1892.

Années	Comités	Concil.	Arbitrage	Indirect.	Total	Prop. p. 100 des grèves
—	—	—	—	—	—	—
1893	55	28	5	»	33	5.2
1894	65	31	2	6	39	9.9
1895	53	24	3	3	30	7.4
1896	53	21	1	»	22	4.6
1897	54	25	5	»	30	8.4
1898	52	18	2	2	22	5.9
1899	106	36	6	4	46	6.2

Grèves. 3.370
Recours à la loi 778
Recours avant grève 33

ÉCHECS DE LA LOI :

1. Refus de la tentative :	Patrons	245		
— —	Ouvriers	17	}	288
— —	Les deux	26		
2. Refus des arbitres :	Patrons	76		
— —	Ouvriers	11	}	137
— —	Les deux	57		

3. Comités dissous sans décision prise 231

COMITÉS RÉUNIS		438		
	Proportion sur les recours		56.29	
	Ayant abouti 207 concil.		183	
	— arbitr.		24	
	Initiative	Patrons	23	778
	—	Ouvriers	425	
	—	Les deux	18	
	—	Juge de paix	312	
Différends terminés par la loi : 207		réussites	66	207
		transactions	72	
		échecs	69	

		1893	1894	1895	1896	1897	1898	1900
Nombre de grèves		661	341	405	476	356	368	902
Rejet de la tentative	patrons	34	24	29	41	20	32	88
	ouvriers	6	4	0	3	2	1	3
	des deux	6	1	2	0	3	5	5
Initiative des	patrons	5	4	2	4	4	3	6
	ouvriers	56	51	46	57	46	57	141
	des deux	2	2	3	4	1	2	8
	du juge	46	44	34	39	37	32	79
Proport. des recours		17.5	25.8	20.7	21.8	24.7	25.5	25 9

1° Et d'abord, la loi est-elle « préventive des différends » ? En aucune façon : elle n'a pas visé si haut : son texte en fait foi (art. 1er).

2° La loi est-elle « préventive des conflits » ? Le législateur a souhaité ce résultat, en établissant une procédure *avant grève*.

Recours avant grève.

	1893	1894	1895	1898	1897	1898	1900
Grèves	664	341	405	476	356	368	901
Recours	7	8	5	6	3	2	9

Total 3.512 grèves, 40 recours avant la grève.

3° Voyons si la loi est « conciliatrice des conflits ». La proportion des recours à la loi est en ce cas de 25 p. 100 environ en 1894 et de 25 p. 100 en 1900, c'est-à-dire du quart des grèves.

Ici, nous constatons des résultats vraiment appréciables, qui nous font déplorer l'attitude parfois intransigeante de l'une des parties. Le rôle du juge de paix ne peut être passé sous silence ; son activité est réellement merveilleuse, puisqu'il prend l'initiative dans la moitié des cas environ ; M. le professeur Pic a pu écrire qu'il était « la cheville ouvrière » de la loi de 1892 (rapport à la Société d'économie politique de Lyon, 1895).

D'ailleurs, il est élu président du comité de conciliation dans la majorité des cas, et son tact, sa bienveillance semblent être pour beaucoup dans la solution des conflits. Fort de ces résultats, M. Jaurès notamment, dans son projet de réforme de la loi de 1892, réclame l'extension de la compétence du juge de paix, en l'autorisant à intervenir avant grève. Est-ce pratique ?

Souvent les causes de différends sont insaisissables dès leur naissance et ne deviennent dangereuses que si l'attitude de l'une des parties s'oppose à une prompte solution : certains différends ont à leur début un caractère purement individuel (1). Le juge de paix ne peut être tenu au courant de ces petites contestations journalières, et d'autre part peut-être perdrait-il son autorité à leur examen.

Une institution n'a aucune aptitude à jouer ce rôle journalier de surveillance et de conciliation lorsqu'elle est étrangère à l'usine.

Mais, quoi qu'il en soit, nous pourrons constater à l'examen des législations étrangères que peu d'institutions légales.

(1) M. Cheysson disait au Congrès de l'industrie (1900) : « Les contre-maîtres insolents causent 18 p. 100 des grèves. Ce sont des employés qui font du zèle, ce sont des parvenus ; il faut surveiller les contre-maîtres, si l'on veut maintenir la paix parmi les ouvriers. J'ai dirigé les usines du Creusot qui, comme vous le savez, occupent 12000 ouvriers ; je parle donc *ex professo*. » (Congrès, p. 468.)

voire permanentes, n'ont permis d'enregistrer des résultats aussi favorables, en ce qui concerne la conciliation des conflits. On peut donc affirmer que, malgré ses imperfections, la loi de 1892 a été bien accueillie sur ce point par les masses ouvrières. C'est d'un bon augure pour l'avenir réservé à la conciliation.

4. Passons enfin à l'examen des résultats donnés par l'arbitrage proprement dit.

Voici le nombre des *propositions d'arbitrage* faites par l'une des parties ou par le juge de paix.

	1893	1894	1895	1896	1897
Propositions.	18	16	18	22	23
Réussites .	4	2	3	1	5

Le pourcentage est excessivement faible des cas d'acceptation de la proposition : de même celui des propositions elles-mêmes. La recherche de la cause nous a amené à établir la statistique suivante des questions que l'on voulait soumettre aux arbitres.

Nous prévenons que seuls sont signalés les cas où un essai préalable de conciliation avait été tenté sans que les parties soient parvenues à s'entendre.

PROPOSITIONS			REFUS D'ARBITRES		
Causes	Années	Tentatives	Patrons	Ouvriers	Les deux
Augmentation de salaire	1894	10	8	1	1
	1895	9	8	1	2
	1896	11	10	1	»
	1897	7	6	1	»
	1898	2	2	0	»
Diminution de salaire	1894	3	3	»	»
	1896	2	1	»	1
	1897	1	0	1	»
	1898	3	1	1	1

Propositions			Refus d'arbitres		
Causes	Années	Tentatives	Patrons	Ouvriers	Les deux
Renvoi d'ouvriers non syndiqués.	1894	1	1	»	»
Syndiqués. . . .	1895	1	1	»	»
Tarif élaboré par un syndicat. .	1894	1	1	»	»
Règlement du travail	1896	1	»	1	»
	1898	1	1	»	»
Plaintes contre un directeur . .	1896	1	1	»	»
Substitution dans le mode de travail	1894	1	1	1	»
	1896	1	»	»	1
Admission d'apprentis	1896	1	»	»	1

La raison de cet échec pourrait être tout autre qu'un sentiment de dépit motivé par la tentative avortée de conciliation, quoique l'attitude du patronat se dégage assez nettement : les patrons ne veulent pas admettre de tiers dans les questions d'usine.

La raison est plus profonde, et semble résider dans la difficulté d'admettre l'arbitrage sur les questions d'établissement de contrat.

Parfois les juges de paix préfèrent provoquer deux, trois comités de conciliation successifs au lieu de proposer l'arbitrage. Voilà pourquoi les recours à l'arbitrage sont si rares et les réussites si peu nombreuses.

En 1894, nous trouvons deux solutions par arbitrage, et dans l'un des cas, il a fallu un tiers arbitre ; en 1895, trois arbitrages ont abouti sur 18 cas signalés ; en 1896, une seule grève a pris fin par l'arbitrage sur 22 propositions ; en 1897, sur 23 propositions nous trouvons 18 refus et 5 réussites (1).

(1) En 1894, des ouvriers se mettent en grève (16 mars) pour obtenir le renvoi d'un ouvrier non syndiqué ; le patron répond au juge de paix que la question en litige était de celles qu'on ne peut soumettre à l'arbitrage (*Office du travail*, p. 171).

En juillet 1894, dans une grève des mineurs de l'Ain, due à une demande d'augmentation de salaires, les patrons déclarèrent : Nous ne saurions, dans une

Mais il faut être juste : nous ne pouvons pas rendre la loi de 1892 responsable de ces échecs répétés ; c'est l'institution elle-même de l'arbitrage qui semble devoir être mise en cause, et nous avons signalé à ce propos l'attitude très nettement hostile prise à son égard par le Congrès des Trades-unions anglaises de 1909.

*
* *

La question de la conciliation n'a pas été entièrement vidée par la loi du 27 novembre 1892.

Le plus important reste à faire.

Le but à atteindre est triple en théorie. Il faudrait parvenir : 1° à empêcher la naissance des différends industriels

question de la nature de celle qui nous divise avec nos ouvriers, accepter un arbitrage (*Office*, p. 440).

En juin 1895, dans la grève des fondeurs de Romans, les ouvriers refusèrent de soumettre à l'arbitrage la question du règlement du travail : déclarant « qu'il n'existe à Romans ni aux environs aucune personne connaissant suffisamment la fonderie pour trancher le différend en connaissance de cause ».

En août 1895, la cause étant le renvoi d'un ouvrier syndiqué, le patron refuse l'arbitrage, donnant pour raison que l'objet du différend ne pouvait y être soumis (*Office*, p. 508).

Signalons de même qu'en mars 1896, au sujet d'une grève de ferblantiers à Douarnenez, le Comité de conciliation parvint à l'entente sur divers points en litige, sauf la question du nombre des apprentis. L'arbitrage fut repoussé par les deux parties.

La grève des ferblantiers de Ploërmel (juin 1896) avait été motivée par deux causes : exclusion des femmes employées à la fabrication des boîtes ; augmentation de salaires. Le Comité de conciliation régla la question relative aux femmes ; les patrons déclarèrent qu'il ne pouvait y avoir lieu à arbitrage sur la question des salaires.

En août 1896, une grève dans les Vosges était motivée par la sévérité du directeur. Le patron répondit qu'il était prêt à entrer en conciliation, mais qu'il lui était impossible d'accepter aucun arbitrage dans une affaire de ce genre.

On remarque parfois que la proposition d'arbitrage n'est acceptée que pour partie par le patron. Ainsi dans la grève des employés d'omnibus de Paris ([illegible]), la Compagnie dit qu'elle acceptait l'arbitrage pour examiner si les conventions de 1891 avaient été respectées, mais qu'elle le refusait sur toutes autres questions pouvant entraîner de graves questions financières (*Office*, p. 294).

Dans quelques cas très rares, le patron, pressenti sur une tentative de *conciliation*, répondit qu'il ne pouvait y avoir lieu à *arbitrage* (tel voyez *Office*, 1896, p. 610).

et commerciaux ; 2° à régler les différends survenus avant toute cessation de travail ; 3° à régler les quelques conflits qui auraient passé violemment à travers les filets des deux premières institutions.

L'arbitrage accidentel ne porte remède qu'à un conflit déjà né, tandis que le but essentiel pour nous est précisément d'empêcher dans la mesure du possible l'éclatement du conflit. Selon que l'institution fonctionne avant ou pendant le conflit, elle joue un rôle préventif ou pacificateur, préventif des conflits, entendons-nous bien, mais non pas nécessairement préventif des différends. La *Revue socialiste* (1892, II, p. 453) prétend que les institutions de conciliation, voire même permanentes, ne préviendront jamais les conflits ; sans quoi la question sociale serait résolue. Ainsi émise, cette proposition est fausse, les institutions de conciliation, du moins les permanentes, préviennent au contraire les « conflits », mais bien peu d'entre elles préviennent les « différends ».

La loi de 1892 n'a fait en somme que donner une impulsion à la conciliation facultative en l'entourant de formes légales et de sanctions morales. Elle ne pouvait faire plus. Ce n'est pas seulement et surtout, comme on le prétend parfois, dans le manque d'obligation (à la tentative ou à la sentence) qu'est la cause de son insuffisance.

Elle n'a offert qu'un moyen pacifique de dénouer les conflits, au lieu de chercher à les prévenir. Ce que nous réclamons pour la France, c'est, pour l'instant du moins, une institution *préventive des conflits*.

Le projet présenté en 1892, et qui devint la loi du 27 novembre 1892, comprenait deux Titres relatifs, l'un à la conciliation et l'arbitrage accidentels, l'autre aux *conseils permanents de conciliation*. La commission de 1892 rejeta le titre II, et la Chambre a accepté cette disjonction. M. de Mun s'écriait alors : « Je regrette vivement que la proposition se présente devant la Chambre *décapitée* de sa partie principale : c'était là, permettez-moi de vous le dire, *toute*

la loi. Il y a quelque chose de bien plus grave que la solution pacifique d'une grève, de bien plus important que d'apaiser les conflits, c'est de les prévenir. Quand le capital et le travail sont aux prises dans un de ces désaccords violents, il est déjà bien tard pour prêcher la conciliation. On se heurte à l'intransigeance des uns et des autres, à des questions d'amour-propre inévitables où personne ne veut céder. »

Le mal qui sévit, nous le déclarons bien haut, non seulement dans cette question de l'arbitrage, mais dans toutes celles qui ont trait à l'organisation du travail, c'est la séparation habituelle des patrons et des ouvriers, l'état d'isolement dans lequel ils vivent. Quand un conflit vient à naître et qu'un arbitrage est proposé, les délégués des deux parties intéressées s'abordent comme des étrangers, je dirais presque comme des frères ennemis. Rien ne les a prédisposés à l'entente, à l'accord, à la concession mutuelle. Voilà le vice radical qui entrave si souvent les tentatives d'arbitrage. On ne le fera disparaître qu'en mettant en présence les uns des autres, et longtemps à l'avance dans la vie de chaque jour, les représentants des intérêts opposés. C'est par ces rapports constants, par l'habitude qu'ils prendront alors de se rencontrer, d'échanger leurs idées, de discuter leurs intérêts, de débattre dans leurs détails toutes les causes du conflit, qu'ils finiront par établir entre eux une certaine harmonie, cette concorde préalable, cette bonne volonté tout au moins, qui sont les conditions indispensables, je ne dis pas seulement des arrangements provisoires, mais, ce qui est autrement sérieux, de la solution durable des confits et différends.

N'est-il pas évident que des institutions permanentes auraient pour prévenir les conflits une action plus efficace que ces comités éphémères prévus par la loi de 1892?

La Commission du travail déclarait, le 23 mars 1896 : « Si les ouvriers savaient où porter leurs doléances, soyez assurés qu'ils ne se mettraient pas brusquement en grève, comme ils le font trop souvent. »

La conciliation doit être une institution permanente « facilement accessible à tous, ne soulevant aucun soupçon ; qui doit être mise en mouvement par le fait même qu'il existe un différend, et aller pour ainsi dire au-devant des parties » (Mesureur, projet 1891).

« Le but à poursuivre, disait-on au Conseil supérieur du travail, en 1895, est précisément d'éviter le recours à l'arbitrage, et cela par des réunions où se poseront à l'avance et s'étudieront tous les problèmes relatifs à l'industrie en cause. Par cette fréquentation des patrons et des ouvriers, s'établira un régime nouveau où la connaissance plus complète des nécessités industrielles amènera facilement un désir plus grand de conciliation et de concorde. »

Mais, on le voit, le programme de l'orateur du Conseil supérieur semble plus vaste encore, il veut étudier les problèmes industriels et les résoudre par l'intermédiaire de la même institution.

Le problème est immense !

Ce que nous voulons, c'est une institution permanente de conciliation et d'arbitrage. Ces quelques mots résument tout mais ne tranchent rien.

Comment concevrons-nous cette institution permanente ?

Sur quelles assises la fonderons-nous ? Quels seront ses organes essentiels ?

Quel seront son rôle et sa compétence ?

Quelles garanties assurerons-nous à son fonctionnement normal et à ses décisions ? Tel est le problème.

Or, toutes les législations offrent des institutions variées, dont l'examen sera nécessaire, au point de vue de leur base, de leur fonctionnement et de leurs résultats.

Au lieu de nous borner à faire une revue des législations étrangères, nation par nation et chronologiquement, un choix est fait, dans chacun des arsenaux législatifs, des organisations qui semblent réaliser une conception commune et les diverses institutions permanentes sont ramenées à des *Types généraux*.

Je ne veux signaler ici qu'un défaut de cette méthode d'exposition : c'est que l'aperçu général de chaque législation avec son histoire, ses modifications successives, ses luttes et ses échecs, ne pouvait qu'en souffrir : Mais était-ce de première utilité, ici du moins ?

Notre but n'est pas de faire un exposé plus ou moins complet de chaque *législation*, mais bien d'offrir un exposé complet et essentiel de chaque *Type d'institution*.

Bref, voici quel est notre plan :

Nous examinerons dans les trois Livres dont se compose cette thèse les trois types généraux d'institutions permanentes de conciliation et d'arbitrage que l'on rencontre dans les législations diverses.

Le livre premier traite des Conseils professionnels à base section d'usine ; le livre II, des Conseils de l'Industrie à base régionale ; le livre III, du type Chambre du Travail. Le livre IV contient les conclusions générales que nous a suggérées l'étude de ce passionnant problème.

LIVRE PREMIER

Le type Conseil professionnel à base Sections d'usine.

INTRODUCTION

Le pemier type que nous nous proposons d'étudier est le type « Conseil professionnel » à base sections d'usine : ce type est dû presque en entier aux efforts de l'initiative privée: il est né, sans contredit, je crois, en Angleterre, la patrie des individualistes à outrance.

Mais peut-être y a-t-il à cela une cause plus profonde et plus juste à la fois: c'est que l'industrialisme sévit en Angleterre pour la première fois, à la fin du siècle dernier.

Bref, ce type est né du besoin et comme tel il devait être appelé à l'essor le plus remarquable précisément parce qu'il avait dû la vie à ceux mêmes qui devaient l'utiliser. C'est le plus bel exemple en sociologie de la loi biologique: « La fonction crée l'organe. » C'est à son mode normal de création qu'il doit de ne s'être jamais déformé à travers son processus historique, mais au contraire complété et perfectionné jusqu'à devenir un « tout parfait », un organisme complet se suffisant à lui-même.

Nous allons passer en revue les diverses institutions qui s'y rapportent, privées ou légalement reconnues, qu'elles aient été des essais d'abord timides, des organismes plus

compliquées, des imitations enfin et nous pourrons alors déterminer avec assurance les caractères extrinsèques et intrinsèques de ce type, et partant expliquer ses résultats.

Mais, comme nous l'avons établi, les institutions permanentes de conciliation et d'arbitrage peuvent avoir pour but, soit de prévenir les différends, soit de prévenir les conflits. Les institutions de la première catégorie sont rares, du moins établies spécialement dans ce but. Cependant elles étaient à mentionner, vu leur incontestable utilité en principe.

Nous étudierons donc, dans des paragraphes spéciaux, ces institutions préventives des différends, avant d'entamer l'étude des institutions de la seconde catégorie.

CHAPITRE PREMIER

ANGLETERRE

---

§ 1er — Institutions permanentes préventives des différends

Les causes des différends industriels sont nombreuses ; nous les avons mises en relief et catégorisées si possible.

Elles tiennent au droit de discussion et à sa reconnaissance par les patrons et se subdivisent en questions des salaires, des règlements d'ateliers et des associations syndicales.

La question de la reconnaissance des « Unions » est depuis longtemps épuisée en Angleterre. Les patrons ont reconnu les bienfaits de l'entente des ouvriers, au temps où le droit de coalition n'était pas reconnu en France.

On a tout dit sur les Trades-Unions anglaises, sur leur utilité, leur sagesse, leurs bienfaits, etc. Mais à l'heure

actuelle le Néo-trade-unionisme, terme qui caractérise une phase nouvelle de l'institution, remet bien des points en question, qui semblaient définitivement acquis: l'entrée dans les vieilles unions, si tranquilles et si calmes, du cinquième Etat, les *unskilledlabor* », sera peut-être fatale pour certaines fonctions des unions, notamment celles qui constituaient leur plus précieux bagage, je veux parler surtout des caisses de maladie, de vieillesse, de chômage, et malheureusement aussi des comités de conciliation et d'arbitrage ! La caisse des grèves veut tout absorber ; la lutte diplomatique qui avait assuré à l'Angleterre une paix économique remarquable de 1840 à 1890 fait place à la guerre à outrance, à la révolte ouverte !

Mais nous avons ici à nous occuper de la phase diplomatique, et particulièrement d'une de ses institutions.

Un des résultats de l'union ouvrière est de modifier les conditions du contrat de travail.

A une union parfaite des ouvriers correspond immédiatement le « contrat collectif ». Les ouvriers, par l'intermédiaire de leurs délégués, discutent les conditions du contrat, en établissent les termes, bref signent avec le patron un contrat exécutable non plus par un seul ouvrier, mais par des milliers.

Cette discussion, dans la phase despotique, n'est pas possible, sinon par le moyen de la grève en masse. Ici personne ne parle plus de grève, mais de conciliation d'intérêts opposés.

Un contrat établi dans de pareilles conditions ne peut être une cause de conflits ; il n'est plus à proprement parler « imposé », il est discuté par les deux parties ; il renferme toutes les conditions de viabilité, à condition bien entendu qu'il s'appuie sur une entente ouvrière bien organisée.

Plusieurs systèmes d'institution peuvent se concevoir pour obtenir ce but, et en fait, nous en trouvons en Angleterre deux principaux, l'*Echelle mobile* et les *Comités mixtes des salaires*.

A. — « L'échelle des salaires est une méthode suivant laquelle les salaires, basés sur un taux correspondant à un certain prix moyen de vente, s'élèvent ou s'abaissent d'un pourcentage convenu, selon une augmentation ou une diminution déterminée du prix de vente, — ces prix étant vérifiés à époques fixes. » (Voyez Saint-Guilhem : *Échelle mobile*, thèse 1901.)

Le but de l'échelle est de partager entre le capital et le travail les augmentations et les diminutions sur le prix de base α, suivant une proportion arrêtée d'avance. Si l'on représente par β la variation de salaire acceptée par les parties pour chaque variation de prix égale à α, le coeffi-de partage sera β/α.

Cette formule souffre différentes modalités, échelles simplement proportionnelles, échelles à double saut, échelles à minimum de base, etc.

Mais si nous en croyons M. Saint-Guilhem, l'avenir réservé à l'échelle mobile semble des plus bornés; on a pu dire qu'elle n'avait pas fonctionné, sinon dans des conditions anormales. « La classe ouvrière avait mis en elle beaucoup d'espérance, elle s'en défie fortement aujourd'hui. »

Elle manque en effet de sensibilité et ne suit pas assez rapidement les fluctuations du marché; si bien que le Durham, le Northumberland et le Cleveland ont préféré le système des conventions libres.

Enfin, elle ne comporte même pas toujours la stabilité des salaires; car il faut reconnaître que la sensibilité et la stabilité sont deux qualités difficilement conciliables. Un système qui a dans une même année (1892) permis des réductions dont le total s'élève à 24.75 p. 100 ne peut être représenté comme un idéal (1).

(1) Le système de l'échelle mobile est encore pratiqué dans les mines du sud du pays de Galles ; la dernière convention date du 1er septembre 1898 et expirera le 1er janvier 1903.

« La lutte sera chaude entre les futurs belligérants, les propriétaires de mines estimant que les mineurs ne sont que trop avantagés, alors que ces

« Après comme avant, la lutte reste ouverte entre le capital et le travail ; elle n'a rien perdu de son âpreté. Il n'y a rien de changé dans le monde industriel : il y a une déception de plus. » (Saint-Guilhem, p. 10.)

Le système devait subir des modifications.

En 1897, dans les mines, la grève qui résulta de la diminution brusque des salaires dura dix-huit semaines et se termina par un compromis. Les patrons ont abandonné 30 p. 100 de la diminution qu'ils voulaient imposer, et les ouvriers 10 p. 100 ; on peut donc dire que la grève leur a maintenu un salaire de 30 p. 100 et que les ouvriers ont fait prévaloir le principe du *minimum de salaires*. « Nous estimons, disent les ouvriers, que contrairement à ce qui existe, il faut que le prix de vente des charbons soit fixé d'après le prix du salaire, au lieu que le taux des salaires soit fixé d'après le prix de vente du charbon. C'est pour ce motif que nous ne voulons plus de l'échelle mobile ; et si réellement on veut continuer à appliquer une échelle, qu'on applique une échelle mobile basée sur les salaires. » (*Musée social*, 27 mai 1901 ; Congrès des mineurs de Londres.)

B. — Ce qui nous intéresse au plus haut point, maintenant que nous connaissons les principales difficultés théoriques de la question d'établissement des salaires, c'est l'étude des organes spéciaux destinés à faciliter l'application d'un système de contrat de salaires collectif.

Cette application est en effet moins simple qu'on pourrait le croire. Et d'abord, lors du renouvellement, il faut procéder au renouvellement des prix de base ; d'autre part, pendant le fonctionnement le mécanisme est susceptible de provoquer des difficultés multiples.

Il était donc indispensable, pour terminer tous ces conflits, de créer des organes spéciaux. On s'en est remis aux intéres-

derniers ne veulent plus de l'échelle mobile et demandent la fixation des salaires par un conseil de conciliation, avec un minimum assuré. » (J. Schreib[?] ; a Fédération des mineurs du Sud du pays de Galles. *Revue politique et parlementaire*, 10 octobre 1902.)

ses eux mêmes, les mieux placés pour statuer en connaissance de cause. C'est ainsi qu'on est arrivé à la création de *Comités mixtes des salaires*.

Ces comités se réunissent à périodes fixes, parfois à deux ou trois ans d'intervalle selon les conventions établies. Ils sont chargés d'examiner l'état du marché, les prix de vente, les salaires en cours, ils ont le droit d'examiner les livres des négociants, des compagnies ; ils ont à leurs côtés des experts spéciaux assermentés chargés de cette mission spéciale. Ces comités rendent de véritables décisions, applicables dans tout un district industriel, et pour une industrie donnée. Dans le Durham et le Northumberland les salaires sont réglés par ces comités mixtes, depuis l'abandon du système des échelles mobiles.

La conciliation des différends provoqués par l'application de ces décisions est réservée à des comités d'usine. Pendant une certaine période, nous avons rencontré simultanément les deux institutions.

Mais un certain nombre d'industries ont organisé une seule institution pour régler toutes les questions relatives au salaire. Les *wages committees* fixent les salaires pour des périodes déterminées, et d'autre part statuent sur les difficultés que provoquent les dispositions générales de la convention.

Ces comités des salaires sont institués pour tout un district, notamment dans l'industrie des mines (1).

On s'aperçut bien vite que ces comités avaient un réel défaut, celui d'être envahis par une infinité de petites difficultés individuelles ne portant aucune atteinte à la bonne harmonie de l'institution, et n'intéressant pas du tout, qu'on me passe l'expression, l'ordre public.

Et l'on créa les *sliding scale joint committees*. Toutes les contestations propres à une houillère, à une usine, furent portées devant ces *joint committees*, dont la création fut obli-

(1) Un des plus anciens conseils mixtes des salaires est celui de la corporation des *tisseurs de tapis* fondé en 1840. Il se réunit tous les ans.

gatoire dans chaque établissement spécial de l'industrie. La logique imposait en effet que l'on réservât la discussion de ces petits litiges d'intérêt local à ceux qui sont naturellement les mieux placés pour en connaître. Que si ces petits litiges prenaient subitement une tournure grave par le refus de conciliation des parties devant le *joint committee*, l'affaire était alors portée, comme en appel, devant le *wages committee central* du district.

Le comité des salaires du district jouait alors le rôle de Cour d'appel. Ces termes sont quelque peu inexacts : car le *joint committee* ne rend pas de décision à proprement parler : c'est un comité de conciliation et uniquement cela ; s'il en était autrement, la sentence rendue par lui n'aurait pas trouvé plus de garanties d'être obéie après la confirmation en appel : et le discrédit aurait été jeté sur l'institution tout entière.

Ceux qui ont prétendu cela ont confondu avec une institution dérivée des *sliding scale joint committees*, et dont le rôle était plus complexe, les comités de conciliation, du moins dans une de leurs périodes d'essai dans certaines houillières.

Il faut bien remarquer en effet que ces institutions préventives de différends ont eu à subir des transformations infinies. Telle industrie a essayé successivement le système de l'échelle mobile pure et simple, le même système, compliqué d'un comité permanent de fixation des bases ; puis a adopté les *wages committees* de district, corrigés enfin par les *joint committees* d'usine.

Enfin est venue une phase d'*extension* de compétence, dans laquelle on porta devant les *joint committees* des questions subsidiaires de salaires, s'y rattachant par un certain côté, telle la réduction des heures de travail, et l'institution dut se transformer.

Mais avant de passer à l'étude de ces institutions plus complexes, et dont le rôle est différent, résumons dans ses grandes lignes le *sliding scale* et les organes chargés de l'ap-

pliquer M. Travers nous y aidera (*Revue internationale de sociologie*, 1893).

L'echelle doit être faite pour un temps assez court, afin que l'on puisse prendre en consideration, à des intervalles frequents, les elements qui influent sur la fixation du taux des salaires. Pour la denoncer il faudrait un avertissement donne trois ou six mois à l'avanceet l'inobservation de cette disposition serait sanctionnee par une clause pénale.

La variation des salaires devrait être etablie de manière à procurer aux ouvriers au moins le strict nécessaire.

La verification des livres devrait être plus fréquente. Pour chaque echelle on devrait organiser un *sliding scale committee*.

En resume, dans sa forme la plus parfaite, nous avions une institution preventive des différends qui proviennent de la question de fixation des salaires, et conciliatrice de ces différends.

La juridiction comprenait deux degrés : le premier conciliait les différends d'interprétation : le second degré arbitrait les dits différends, et dans certaines sessions fixées à l'avance, élaborait les salaires, ou déterminait une échelle mobile.

Cette institution, très complète au point de vue de son but plus spécial, laissait de côté toutes les autres questions du contrat de travail.

C'est que bien souvent, les unions étaient assez puissantes pour discuter ces conditions avec le patronat. Mais là où il n'y eut pas d'unions sérieuses, jamais les grandes questions du contrat de travail ne furent réglées collectivement.

§ II. — Les institutions privées, préventives des conflits

1° Nous l'avons dit, historiquement c'est l'arbitrage que l'on rencontre comme premier organe de solution pacifique

des différends et des conflits. En Angleterre, on passa vite de la phase conciliatrice à la phase préventive, du moins dans les industries fortement centralisées et unies.

Ces institutions, historiquement les premières, ont des attributions multiples ; dans l'élan passionnel qui poussait patrons et ouvriers vers la conciliation, on ne songea pas à faire de distinctions entre les diverses questions à résoudre : il sembla que la bonne intention suffirait à faire des miracles !

En 1855, les typographes anglais, fédérés, insèrent dans leurs statuts la clause d'arbitrage. Cette clause se rencontre d'ailleurs dès cette époque dans le règlement de presque toutes les unions. L'idée est populaire. Si les conseils restent encore imparfaits, du moins comprend-on les services que l'arbitrage peut rendre : il ne reste plus qu'à trouver la forme pratique qui permette de tirer de l'institution tout le bien qu'on en espère.

En 1836, déjà les potiers de Glasgow nous donnent l'heureux exemple du premier conseil d'arbitrage. A la suite d'une longue grève, ils décidèrent qu'une commission spéciale serait nommée tous les ans pour fixer les salaires : et qu'en outre, si quelque difficulté s'élevait au cours de l'année, elle serait soumise à trois patrons et trois ouvriers. Ce conseil fonctionnait encore en 1860, et conciliait 90 affaires sur 100 !!

En 1849, les fabricants de soie de Maclesfield créent un conseil d'arbitrage, composé de douze patrons et douze ouvriers.

Le président n'a pas voix délibérative.

Ce conseil tranche les différends soulevés par l'application des contrats existants. D'autre part, il est appelé à fixer les salaires *minima* pour chaque année. Il établit des amendes contre les patrons récalcitrants, et en cas de refus d'obéissance, il soutient les ouvriers et prêche la grève.

La dissolution eut lieu à la suite du refus de la plus importante manufacture de se soumettre au système d'amende et

de contrainte (1858). Crompton déclare d'ailleurs que cette institution, expressément établie pour remplacer la grève par des moyens normaux, l'employait elle-même systématiquement pour sanctionner ses décisions. Cela s'appelle avoir la pourriture au cœur.

Mais nous avons trouvé une deuxième cause, extrinsèque celle-là ; c'est le manque d'organisation des ouvriers. Sans ces deux défauts, l'institution aurait pu subsister : Elle ne renfermait qu'un organe d'arbitrage, mais on avait déjà compris que l'arbitrage ne pouvait avoir lieu normalement que pour l'interprétation des contrats existants. Peu importait d'ailleurs que les conflits fussent individuels ou collectifs.

Mais passons à l'examen d'une institution qui fit plus de bruit, et servit de modèle, avec beaucoup de correctifs, à de nombreuses institutions. Je veux parler du système Kettle.

II. *Système Kettle.* — En 1864, M. Kettle, juge de la Cour du comté de Worcestershire, fut choisi par les patrons et ouvriers du bâtiment pour les doter d'une institution de conciliation. La solution ne réclamait qu'une définitive solution à un nombre assez considérable mais assez précis de contestations se posant tous les jours dans les mêmes termes. Les grèves de 1863 avaient eu pour origine l'incertitude et l'imprécision des règlements du travail, la question des parcours et des heures de travail notamment. On désirait en somme un règlement, une modification des règles du contrat de travail.

M. Kettle fixa, avec les pouvoirs souverains d'un arbitre, les diverses questions en litige et les réunit en une sorte d'annexe au contrat de travail.

Il y déclarait d'ailleurs que tout patron a le droit de conduire ses affaires comme il l'entend, en ce qui concerne : l'acceptation des ouvriers, les travaux qu'il juge un ouvrier capable d'exécuter, le nombre d'apprentis, l'emploi des machines et de l'outillage, et en général tous les éléments de l'organisation de ses ateliers, sans toutefois qu'il puisse

empiéter sur la liberté individuelle de l'ouvrier. Nous devons remarquer que déjà M. Kettle avait le sentiment de la division en catégories des questions industrielles, et qu'il fixait d'une façon déjà très clairvoyante les points plus spéciaux sur lesquels peut s'exercer normalement l'intervention de la classe ouvrière.

Mais comment faire respecter ce code ouvrier ? Par habitude professionnelle, il donna à ce contrat les caractères d'un contrat formel, en provoquant une convention par acceptation des deux parties : ce contrat pouvait alors servir de base à un jugement avec sentence obligatoire. Il employa un procédé assez simple : il fit afficher le règlement dans tous les ateliers, et chaque ouvrier à son entrée dans l'industrie en signa un exemplaire.

Je l'ai dit, cette crainte de voir les sentences arbitrales violées, fut et est encore la hantise de beaucoup de législateurs. Les uns recourent aux sanctions pénales ; Kettle crée un contrat juridique ! Oui certes ! Mais la difficulté d'application, qui est en somme la seule et la plus grave, n'en subsiste pas moins. Kettle le comprit bientôt, puisqu'il écrivit par la suite : « Il n'y a aucun moyen de faire accepter les sentences arbitrales aux ouvriers s'ils ne sont membres d'aucune association. »

Quant aux difficultés inhérentes à toutes les applications, individuelles ou non, des contrats en général, Kettle pouvait sans contredit les soumettre théoriquement à des arbitrages.

La pratique lui donna tort dans une certaine mesure. Nous allons rechercher pourquoi.

Un *Conseil d'arbitrage* fut créé, se composant de six patrons et de six ouvriers élus, avec M. Kettle comme président avec voix prépondérante en cas de partage. Les sessions furent laissées au choix, selon les parties.

Son rôle est double. Tous les ans il fixe les tarifs des salaires pour un an (sauf cas de rupture dénoncée à l'avance). D'autre part il est chargé, c'est sa fonction permanente, d'*arbitrer* tous les différends provoqués par l'inter-

prétation des clauses du contrat, aussi bien ceux ayant un caractère individuel et particulier, que ceux atteignant toute l'industrie et collectifs. Son rôle est théoriquement de prévenir les différends par deux ordres de mesures, la fixation des salaires préalable et l'acceptation d'une annexe conventionnelle, réglant les questions générales du travail. Son second rôle est, au contraire, d'arbitrer les différends et les conflits nés de l'interprétation des contrats de salaire et de travail.

Au point de vue préventif des différends, il est plus complet que tous les systèmes précédents puisqu'il s'occupe des questions de travail aussi bien que des questions de salaire.

Mais dans son second rôle, il est moins précis et moins ferme : il vise à une solution pacifique, soit, mais il envisage avec autant de sang-froid les différends et les conflits ; la question de cessation de travail est reléguée au second plan sans garanties.

C'est donc, à ses débuts du moins, une institution permanente de solution pacifique des conflits, autant sinon plus qu'une institution préventive des conflits. Il fallait des modifications : Kettle en alla chercher dans une institution voisine, le système Mundella.

III. *Système Mundella.* — En 1860, M. Mundella, propriétaire de l'une des bonneteries de Nottingham, exhorta à l'entente patrons et ouvriers de son industrie. Il créa un *Conseil de conciliation et d'arbitrage.* Il avait à résoudre à la suite de grèves nombreuses des questions de salaires, des questions de règlements du travail, et voulait de plus arriver à la solution pacifique des différends, songeant à supprimer tous les conflits industriels.

Il créa un organe double, un Comité d'enquête à la base, et un Comité de conciliation et d'arbitrage, le premier composé de deux patrons et de deux ouvriers, le second formé par l'assemblée de onze patrons et onze ouvriers avec un président (Mundella).

Dans son rôle préventif des différends, le Conseil d'arbitrage se réunissait tous les trois mois, pour fixer les tarifs des salaires. Ces sessions ordinaires, plus nombreuses que celles du système Kettle, devaient assurer une plus équitable fixation des salaires. Mais un défaut mérite d'être signalé : les questions relatives au contrat de travail étaient laissées de côté.

Quant à son rôle préventif des conflits, il était supérieurement distribué.

A la base, le Comité d'enquête recevait les plaintes de l'ouvrier ou des ouvriers en cause. Ces plaintes, non définies, pouvaient par conséquent porter sur l'interprétation d'un contrat ou sur la fixation d'un contrat avec de nouvelles bases. Il fallait donc que l'institution, de par sa nature, fût apte à résoudre ces questions de deux ordres différents, économique ou juridique. Le Conseil d'enquête n'avait qu'un rôle « préliminaire de conciliation » : si les parties entendues ne parvenaient pas à se mettre d'accord devant lui, la question litigieuse était précisée par écrit et portée au *Comité de conciliation*. En fait, bon nombre des questions individuelles d'interprétation de contrat étaient étouffées au comité d'enquête. Restaient les questions collectives, plus graves, et les questions économiques.

Le *Conseil de conciliation et d'arbitrage*, son titre le laisse soupçonner, jouait deux rôles bien distincts.

Et d'abord devant ses membres siégeant en comité de conciliation, les parties ou leurs délégués cherchaient un terrain d'entente.

Mais, vu la gravité évidente des litiges qui parvenaient jusqu'à lui, le Comité ne devait convoquer les parties que dans un délai de huitaine, pour les questions générales autres que les questions de fixation nouvelle et plus spéciale des salaires ; en ce cas, il fallait un mois. Ce fait qui paraîtrait plutôt curieux à l'esprit bouillant des Français est cependant le résultat d'une observation psychologique très sérieuse : « Un différend ajourné est presque un différend terminé. »

Il était d'ailleurs stipulé que le Conseil n'examinerait pas les revendications des ouvriers en grève. L'habitude de procéder ainsi s'est généralisée en Angleterre, et à l'inverse de ce qui se fait chez nous, les ouvriers commencent par épuiser tous les moyens de conciliation avant de se résoudre à une grève.

Le rôle du Comité de conciliation était considérable selon les rapports mêmes de Mundella. Il conciliait à lui seul les trois quarts des différends, ceci est parfait. Mais n'oublions pas que les questions portées devant lui sont de deux ordres. Or, les questions de fixation de salaires et de conditions nouvelles du contrat de travail ne sont pas de nature à se laisser résoudre par l'arbitrage. Il fallait donc que les patrons et les ouvriers aient le bon sens de se concilier devant le Comité. Il y a là une lacune, due au caractère de l'institution, qui est peu préventive des différends. Il m'est possible d'expliquer par cette cause les échecs successifs remportés par l'institution depuis l'introduction des nouvelles machines et sa chute il y a quelques années seulement. C'est là qu'était le défaut principal de l'œuvre : elle n'avait pas étouffé dans l'œuf toute une catégorie de questions qu'elle ne pouvait prétendre à résoudre en totalité.

Reste le second rôle du Conseil, l'arbitrage des différends. Ce rôle était en quelque sorte un rôle d'appel des litiges restés sans solution. Le Conseil prononçait alors comme tribunal, et rendait une sentence moralement exécutoire.

De sanction, il n'y en avait aucune, sinon la sanction morale. Donc il fallait que l'institution ait une base solide dans l'union ouvrière ; et cette base existait. C'est à elle que l'on doit surtout les admirables résultats de cette institution célèbre et tant vantée.

Si, malgré le défaut que j'ai signalé et qui fut la cause réelle des secousses et des heurts qu'eut à subir l'institution, le Conseil Mundella a pu subsister très longuement, c'est à l'organisation ouvrière et à sa discipline qu'il le doit.

Et sans contredit, ce système possédait de merveilleuses

qualités. Par les réunions fréquentes, des rapports réguliers s'établissaient entre patrons et ouvriers ; organe de conciliation plutôt que d'arbitrage, il renfermait en lui même les qualités nécessaires à l'*éducation préalable* de son propre rôle. Et c'est le plus bel éloge qu'on puisse faire d'une institution !

D'autre part, au point de vue des principes, ce système faisait la part grande à la conciliation, qui a pour base l'entente et l'estime réciproques et rejetait au second plan l'arbitrage dont la compétence est plus limitée et l'autorité bien moindre.

Le système devait être imité. Il le fut.

IV. — Le système Kettle se modifia, grâce à lui, au point de devenir méconnaissable. Il s'adjoignit, deux ans après sa fondation, un *comité de conciliation*, composé d'un patron et d'un ouvrier, choisis par les parties en litige. Son rôle fut plus modeste théoriquement que le rôle du comité Mundella : il devait seulement essayer de concilier les différends individuels, dont le caractère n'affectait pas les intérêts généraux de l'industrie.

La cause de cette adjonction était simple ; le conseil d'arbitrage, qui devint par ce fait cour d'arbitrage, avait été envahi par la multitude des petits différends dus à des contestations de détail, et la plupart du temps individuelles. Il fallait alléger l'institution. La création d'un comité de conciliation préalable s'imposait, devant la suggestion donnée par l'institution rivale.

Or, il arriva, de l'aveu même de Kettle, que ce comité absorba presque en entier l'institution. « Sur vingt questions à résoudre, dit-il, il y en a seize qui se terminent par un compromis. »

On voit donc que les deux systèmes finissent par se ressembler singulièrement. Mais, certes, il y a des différences notables. Dans l'un, la conciliation tient la place prépondérante ; la prévention des conflits y est plus sérieu-

sement établie ; les séances sont plus fréquentes et plus régulières.

Mais on le sait, les deux institutions sont incomplètes, au point de vue préventif des différends ou au point de vue préventif des conflits. Les conseils qui se sont fondés par la suite ont été moins exclusifs et ont essayé de placer dans leur cadre respectif et logique la conciliation et l'arbitrage.

V. *L'Union nationale des fers.* — Un conseil de conciliation et d'arbitrage fut d'abord fondé comme organe préventif des conflits et à deux degrés à Middlesborough. Ce fut une imitation du système Mundella, mais qui prit une extension particulière lors du groupement des ouvriers métallurgistes en une union nationale des fers.

C'est à ce point culminant de son évolution que nous allons étudier l'institution.

Il faut d'abord observer que toutes les métallurgies d'Angleterre n'adhérèrent pas à l'union nationale : mais le plus grand nombre d'entre elles y prit part.

On songea alors à modifier selon les nouvelles nécessités le conseil de Middlesborough. Le conseil à l'origine se composait, à la base, de comités d'usine, chargés de régler les petits différends, et d'un conseil central dont le rôle était triple. Et d'abord, au point de vue préventif des différends, il fixait tous les ans les tarifs des salaires. Puis au point de vue préventif des conflits, il se subdivisait en un conseil de conciliation, chargé d'une tentative solennelle de solution amiable, et en une cour d'arbitrage. Bref, on retrouve ici les mêmes qualités et les mêmes défauts que pour le système Mundella.

Voici quelles furent les modifications apportées :

A la base, on conserva les comités d'usine. L'ouvrier ou les ouvriers devaient porter leurs réclamations au délégué de l'usine, selon un formulaire établi dans le but d'éviter des écarts de langage ; le chef de l'usine était prévenu, et un essai d'entente se faisait, d'abord entre le délégué et le

patron, puis, au cas d'échec ou de demande complémentaire d'explications, le comité de l'usine rassemblait les parties en cause et tentait la conciliation.

En aucun cas, les ouvriers ne devaient quitter le travail.

D'ordinaire, les affaires particulières à l'usine et n'intéressant pas l'industrie entière étaient arrêtées en comité d'usine.

Mais nous le savons, les questions de sympathie enveniment parfois les conflits individuels ; et d'autre part, certaines questions sont de nature à intéresser plusieurs usines d'une même industrie. Ces litiges plus graves ne pouvaient trouver normalement de solution dans chaque comité d'usine ; car nous aurions obtenu des solutions partielles et contradictoires peut-être sur un même sujet. Le conseil de conciliation fut donc conservé ; mais vu l'étendue de l'union des fers, il fallut en créer plusieurs.

Primitivement, le conseil de Nottingham était, au second degré du moins, un conseil régional ; c'était sans inconvénient ; car, d'une part, il reposait sur la base indispensable des petits comités d'usine et d'autre part, il n'était institué que pour une seule industrie ; c'était donc plutôt un conseil industriel régional.

Des conseils industriels régionaux furent donc établis dans tous les districts de la métallurgie.

Leur rôle fut exclusivement de concilier les différends qui avaient passé par les comités d'usine et qui concernaient quelquefois tout un district.

Nous l'avons dit, il devait à tout prix réussir dans ses efforts ; car la plus grande partie des litiges n'étaient plus capables d'être examinés par la cour d'arbitrage nationale, vu leur nature. Cependant nous devons déclarer que ce miracle fut fait : car on mentionne peu de grèves depuis 1866.

Je n'ai malheureusement pas pu connaître les causes de ces quelques troubles ; mais il est à remarquer que toutes ces questions plus troublantes ont pu être définitivement réglées par la cour d'arbitrage. Ce furent, on peut le penser

sans crainte, des questions de salaire, pour la plupart ; car nous remarquons qu'à un moment donné, les métallurgistes tentèrent d'établir des échelles de salaires. Cela ne réussit d'ailleurs pas. Les ouvriers devaient donc être mécontents du régime de la fixation annuelle.

La Cour d'arbitrage resta un organe unique et devint une sorte de cour suprême nationale, dont le rôle ne fut en rien modifié. Mais ses décisions devaient avoir une portée plus grande et plus efficace vu la solennité spéciale de cette assemblée.

Ses sessions fixes étaient très peu nombreuses, une fois par an. Son autorité était immense ; la Cour pouvait en effet, dans le cas spécial où un industriel aurait refusé obstinément toute entente, décider la grève générale ! Ce fut, je crois, une menace toute platonique.

C'est qu'il est bon de faire remarquer que les Conseils avaient un sérieux point d'appui dans l'union ouvrière.

Partout où l'association pénétra, pénétra la conciliation.

La Commission du travail déclare que « là où règne l'association il y a un tribunal arbitral, et il n'y a pas de district important où l'association n'exerce son action ». Dans un pays où jadis des luttes acharnées se succédaient avec violence tout se passe désormais dans le calme, même aux moments les plus aigus des crises industrielles, le résultat étant d'autant plus intéressant à noter qu'il met en relief le rôle joué par les associations ouvrières ; et ce qui se passe dans les industries minières va corroborer irrévocablement cette opinion.

VI. — *Les industries des mines.*

Ici, on peut dire que tous les systèmes ont été expérimentés. Comme institutions préventives des différends, la détermination des tarifs préoccupe tout spécialement les ouvriers ; les uns établissent le système des échelles mobiles, les autres ont recours à des conseils de conciliation ; les ouvriers unis ont créé un Conseil central.

Quant aux institutions préventives des conflits, il faut avouer que beaucoup d'industries n'en possèdent pas; et que là où elles existent, leurs résultats sont à peine ceux que donneraient de simples institutions de solution amiable des conflits déjà nés.

Et cependant si l'on étudie ces institutions on est obligé de reconnaître qu'elles possèdent un organisme admirablement combiné.

Dans le Durham notamment il exista pendant longtemps des conseils, système Mundella, avec des comités d'usine à la base. Bien plus, on rencontre un perfectionnement nouveau et qui mérite notre attention; je veux parler des *sections de métiers*.

On avait dû remarquer que dans les usines de la grande industrie, tous les ouvriers en masse étant appelés à élire leurs délégués, il arrivait en fait que certains métiers, certaines catégories d'ouvriers étaient laissées sans représentants.

Si bien que devant les comités aussi bien que dans les conseils, les ouvriers d'une certaine catégorie pouvaient n'être pas compris dans leurs revendications, notamment sur les questions toutes spéciales de règlementation du travail. Les mineurs avaient paré à cet inconvénient en créant *à la base* des comités par sections de métiers: mineurs, puddleurs, terrassiers, machinistes, mécaniciens, etc.

Ces organismes primaires n'existaient plus au second degré: c'eût été inutile en effet; leur but étant de ne pas laisser sans solution les plus petites questions de détail. Or, ces petites contestations sont de nature à être réglées dès qu'elles sont connues; elles n'ont aucune influence sur les règlements généraux ni sur les finances de la société.

Mais malgré cette parfaite compréhension des degrés et des organes de conciliation, l'industrie des mines fut fréquemment, constamment troublée. La cause n'est pas difficile à trouver: elle réside dans l'esprit d'indiscipline des unions, qui n'arrivent pas toujours à faire respecter les sentences. Et d'ailleurs les unions ne comprennent même pas la majo-

rie des ouvriers métallurgistes. En 1892, 100.000 mineurs se mirent en grève dans le Durham, ayant pour motif une diminution de salaires imposée par le Conseil arbitral. En 1893 une grève du même genre comprenait 300.000 personnes.

VII. — Malgré les échecs dus à des défauts certains d'organisation extrinsèques ou intrinsèques, l'institution de la conciliation sur les types Mundella-Kettle a pris en Angleterre une extension des plus considérables. Des conseils permanents ont été organisés dans toutes les industries.

Voici les chiffres des conseils permanents d'industrie « ayant réglé des différends ».

	1894	1895	1896	1897
	—	—	—	—
Bâtiment	4	2	3	5
Mines	10	9	10	6
Fer et acier	3	5	5	6
Construction navale	4	4	6	9
Travail d'autres métaux	1	1	7	5
Textiles	3	4	2	3
Chaussures	14	10	13	11
Vêtements	1	1	1	1
Poterie	1	1	1	1
Docks	2	2	1	2
	43	39	49	49

Pendant l'une ou l'autre des années 1894 à 1897, les trois quarts des conseils ont réglé des différends : en dehors de leur action, il en existe d'autres qui bien que n'étant pas officiellement dissous, ont cessé de fonctionner pratiquement. A la fin de 1896, 9 de ces conseils ont été dissous ; sur les 67 subsistants, 53 selon les uns, 49 selon d'autres ont été appelés à résoudre des conflits et les ont réglés.

En 1894, le règlement des grèves ne constitue que la part la plus faible de l'action des conseils ; leur influence a été considérable pour résoudre les différends avant toute cessation de travail ; il y a en Angleterre 43 conseils qui ont eu à examiner 1.707 demandes sur différends : 356 ont été retirées en cours de discussion ; 1.121 ont été conciliées et 221 ont été l'objet d'un arbitrage.

Parmi les conseils créés en 1896, 7 ont été constitués dans le laminage, la fabrication des tringles de tapis, de garde-feu, de boules et pieds en cuivre, de porcelaine et de poterie. En outre, les gaziers et électriciens de Birmingham, les cordonniers de Glasgow, en ont créé. Par contre ceux des houillères de Durham ont été détruits.

Mille quatre cent cinquante-six affaires ont été soumises aux 49 conseils (en réalité il y en a 105). 582 ont été retirées. Sur les 818 restantes, 613 ont été réglées par conciliation, 205 par arbitrage. Les affaires ont été d'importance variable.

La cour d'arbitrage du Northumberland a fixé huit fois le taux de salaires, tandis que leurs conseils ont arrêté ou modifié les tarifs ou conditions de travail de certaines houillères.

En 1896 toujours, les 17 conseils de la chaussure ont réglé 251 différends. Presque toujours, il s'agissait de questions peu importantes. En quelques cas, ils ont fixé les salaires minimum des élagueurs et presseurs. Dans le fer et l'acier du Nord et de Middland, les salaires sont soumis à l'échelle mobile. Les conseils y ont entendu 12 affaires.

Comme en 1895, 45 conflits déclarés ont été réglés en 1896 : sur les 30.000 ouvriers atteints, 10.000 étaient des mécaniciens de la Clyde et de Belfast qui s'etaient mis en grève en 1895.

En 1897, 1.456 affaires ont été soumises aux divers conseils.

Cependant il faut délimiter la portée exacte de l'institution dont nous parlons. Le tableau suivant va nous le permettre :

Années	Grèves	Conciliation	Avant la grève	Conseils utilisés
1892	[illegible]	24	»	
1893	783	25	»	
1894	1 061	42	1.833	43
1895	876	45	1.482	39
1896	1 021	45	1 456	49
1897	864	40	1 465	49

Nous savons qu'il n'existe pas de conseils permanents dans toutes les industries ; je n'ai cité, d'autre part, que ceux ayant eu à régler des conflits.

Nous remarquons évidemment que le nombre de grèves est immense malgré tout (1) ; que d'autre part les conciliations de conflits déclarés sont peu nombreuses quoiqu'elles dépassent les chiffres donnés par les institutions françaises de 1892. Mais ce qui nous frappe, c'est le nombre vraiment remarquable de *différends* réglés.

Le classement de 1899, cité par l'Office français, fait remarquer le petit nombre de grèves terminées par la conciliation. Il ne faudrait pas en conclure à l'infériorité et à l'inutilité des méthodes. « Mais il faut comprendre que ces méthodes sont surtout efficaces pour prévenir les grèves, plutôt que pour les terminer. » Si en effet, dit-on, on se rapporte à la récente publication du *Labour department* sur les variations du salaire en 1899, on constate que 47 p. 100 des changements de l'année, en tant que mesurés par le nombre des bénéficiaires, ont été réglés par des commissions de salaires, échelles mobiles ou diverses méthodes de conciliation et d'arbitrage, tandis que seulement 3 p. 100 de ces changements ont suivi des grèves.

(1) *Angleterre* :

Années	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Grèves	864	711	719	648	642
Grévistes	230.000	253 000	180 000	188.000	179 000

Grèves de 1899 par mode de solution

Années	Grèves	Grévistes	Proportion des Grévistes
Arbitrage	16	3.319	1.85
Conciliation	22	8.386	4.70
Arrangements entre parties	562	156.743	86.4
Reprise du travail sans conditions	22	7.054	3.9
Remplacement d'ouvriers	88	3.980	2.2
Fermeture d'ateliers	3	95	0.5

La statistique suivante donne pour 1901 les modes de règlement des salaires, soit après grève déclarée, soit sans grève (la colonne 3 indique le pourcentage des ouvriers dont les salaires ont été ainsi modifiés).

Pendant la Grève	Ouvriers	Pour 100
Négociations entre parties	13.706	1.47
Bureaux de conciliation et d'arbitrage	847	0.09
Total	14.553	1.56

Sans Grève déclarée	Ouvriers	Pour 100
Négociations entre parties	219.860	23.05
Commissions mixtes	506.508	54.3
Échelles mobiles	191.205	20.5
Total	917.573	98.4

Il ressort de là que la tendance à régler les questions de salaires selon un mode pacifique augmente de plus en plus. Sur 100 ouvriers atteints par une fluctuation, 2 à peine ont pris

part à une grève, cette moyenne est la plus basse que l'on ait enregistrée. Parmi les 507.355 ouvriers dont les salaires ont été modifiés à la suite de conciliation ou d'arbitrage, on compte :

Mineurs	481.366
Métallurgistes	12.820
Typographes	10.000

Tels sont les résultats donnés en Angleterre par l'institution des conseils permanents de l'industrie, basés sur les modèles Mundella et Kettle combinés. Le législateur anglais a compris toute l'importance de cette création de l'initiative privée, et il a voulu assurer aux conseils permanents une situation en quelque sorte légale et officielle : la loi du 7 août 1896 déclare que : « Tout conseil ou corps autorisé à s'occuper des différends peut s'adresser au *Board of Trade* pour se faire *enregistrer* d'après les dispositions de la présente loi. »

CHAPITRE II

LES ÉTATS-UNIS D'AMÉRIQUE

« L'histoire des associations ouvrières, dit M. C. Wright, fait partie intégrante de l'histoire de notre pays et leur développement à notre époque constitue l'un des traits essentiels de notre évolution industrielle. »

La liberté d'association existe aux États-Unis : mais les sociétés n'obtiennent le droit de posséder que dans des conditions difficiles à remplir par des syndicats. D'autre part, la liberté de coalition subit en principe quelques entraves : la cessation simultanée de travail par plusieurs est

un droit ; la cessation concertée est un délit. La loi générale sur les coalitions ou loi de *conspiracy* (1) a été encore renforcée dans vingt-deux États, qui punissent même la simple intimidation ; cette loi n'est appliquée que rarement, il est vrai, et sur demande des chefs industriels qui hésitent à recourir à ce moyen suprême ; mais elle est une menace permanente pour les syndicats.

Les trois grandes associations qui exercent aujourd'hui une influence considérable sont fondées sur des idées très distinctes.

Pour les uns, le principe est qu'il faut grouper les ouvriers d'une seule et même profession ; ce principe découle lui-même d'un fait d'observation, à savoir que les hommes qui pensent de même agissent d'un commun accord. Le second système soutient l'idée contraire ; il faut unir les intérêts individuels dans l'intérêt de tous ; ce principe est la base de la société.

Les *Chevaliers du Travail* admettent ce second principe ; l'association s'en ressentit profondément jusqu'en 1884 où le Congrès de Reading inaugura une politique nouvelle en préconisant dorénavant les moyens pacifiques de solution des conflits ; les règlements sur les grèves furent rendus très sévères.

La *Fédération américaine du travail* date, sous sa forme actuelle, de 1886 (8 décembre) ; elle est socialiste d'État ; son objet est de former de grandes unions locales et de grouper plus étroitement toutes ces sociétés par l'organisation de grandes unions centrales dans chaque État, pour arriver ensuite à l'union en groupe d'États, de manière à assurer le vote d'une législation favorable aux intérêts des classes laborieuses.

Sur ce type, s'est organisée l'*Union américaine du travail*.

En 1890, les ouvriers américains étaient 4.712.000.

(1) La loi de Conspiracy est abolie en Angleterre depuis le 29 juin 1824. — V. Crouzel, *Revue des questions pratiques de droit industriel*, 1893, p. 318. — *Finance*, *Réforme sociale*, 1894, II, p. 265.

Les Chevaliers et l'Union comptaient chacun 150.000 membres, la Fédération, 500.000. Si l'on tient compte des 600.000 ouvriers des organisations locales, on obtient le chiffre de 1.450.000 syndiqués, c'est-à-dire 30 p. 100 de l'armée ouvrière.

L'histoire des unions anglaises nous montre la grande utilité des associations de travailleurs. Aux État-Unis les parties adverses sont plus formidablement équipées ; en face de l'association ouvrière se dresse le *trust*. « Depuis les lois prohibitives édictées contre ces syndicats de producteurs (1), (loi du 11 août 1890), dont l'individualisme monstrueusement exagéré sape par la base la justification classique de la propriété individuelle, fruit du travail, et prépare ainsi sans s'en douter les voies au socialisme révolutionnaire » (P. Pic, article cité), les trusts se sont transformés et se sont constitués, notamment celui de l'acier, par la fusion ostensible en une vaste société anonyme de toutes les sociétés concurrentes.

« Si la hausse générale des prix, consécutive au triomphe des trusts, avait pour conséquence une hausse *correspondante* des salaires, il n'y aurait que demi-mal ; car il en résulterait plutôt un déplacement qu'une concentration des fortunes. Mais rien n'est moins prouvé que cette hausse affirmée sans preuves suffisantes par les défenseurs des trusts. Si les trusts étaient disposés réellement à faire participer largement leur personnel aux bénéfices qu'ils réalisent, ils encourageraient, comme l'ont fait certaines organisations anglaises, la formation de vastes groupements ouvriers, avec lesquels se débattrait sous forme de contrat collectif le taux des salaires, mis en rapport avec la moyenne des prix de vente par un système d'échelle mobile. Or, le conflit récent du Trust de l'acier avec l'Association générale des fers, aciers et fers-blancs, conflit qui s'est terminé par la

(1) V. *Annuaire de législation étrangère*, 1890, article de M. Nicolas. — V. *Revue politique et parlementaire*, novembre 1902. Les syndicats de producteurs, etc., M. P. Pic.

défaite de la Fédération ouvrière, a mis en relief au contraire l'hostilité des principaux chefs d'industrie américaine à l'égard des organisations ouvrières, celles-ci fussent-elles constituées sur une base exclusivement professionnelle et technique (P. Pic).

Chacun reconnaît que le meilleur moyen de sortir de cet état de lutte est l'admission du contrat collectif de salaires, et le recours à l'arbitrage.

L'obstacle général à l'établissement des conseils d'arbitrage consiste en ce que les ouvriers n'ont pas encore formé d'associations assez fortes pour être stables et calmes ; il est en outre dans ce fait que les patrons n'ont pas su admettre l'organisation des travailleurs comme étant naturelle et inévitable.

Années	Grèves	Établissements	Grévistes
1881	471	2.928	129.521
1886	1.432	10.053	508.044
1890	1.833	9.424	351.944
1895	1.215	6.973	392.403
1898	1.054	3.809	249.002
1899	1.797	11.317	417.072
1900	1.779	9.248	505.066

§ Ier. — Institutions préventives des différends

Les institutions établies strictement dans le but d'éviter les différends inhérents à la passation du contrat de salaire et de travail sont fort rares.

On en rencontre quelques exemples :

La métallurgie Pullmann essaya d'abord en 1858 de faire fixer les salaires pour un temps assez long par une commission composée d'ouvriers délégués et de directeurs. La fluctuation brusque des cours porta une atteinte grave au système. Il fut remplacé en 1865 par une échelle mobile, dénonçable

par un avis préalable de quatre-vingt-dix jours. On tomba, toujours pour les mêmes causes, au-dessous des prévisions de l'échelle et les grèves, surtout celle de 1875, emportèrent le système.

En 1875, l'Union fédérative des fers fut constituée. Elle imposa aux patrons son contrôle dans l'établissement des conventions ; mais, chose curieuse et digne d'être mentionnée, elle respecta le système des conventions individuelles !

Le système de l'échelle fut employé dans plusieurs établissements, sous les garanties que nous rencontrons parfois en Angleterre. Il n'a pas réussi, et c'est pourquoi certains auteurs, frappés de ces échecs, ont, sans en rechercher autrement les causes, déclaré que ces systèmes de contrat collectif étaient « de nature à engendrer des conflits sans nombre » !

Mais à côté de cela, nous rencontrons diverses institutions préventives des différends, dont le rôle est aussi de prévenir les conflits. Elles sont à la fois plus nombreuses et plus intéressantes, surtout depuis quelques années.

§ II. — Institutions préventives des conflits

I. — Un essai embryonnaire d'institution de conciliation est celle des *comités d'arbitrage ouvriers*.

Les comités ouvriers étaient créés en face de comités patronaux. Chacun d'eux avait une existence à part, des délibérations spéciales, et ne se réunissait qu'en cas de dissentiment. Tout d'abord remarquons ce défaut, le plus grave peut être de tous, qui consiste à éviter le contact des parties autant que possible et par conséquent les sentiments d'accord et d'estime réciproque qui sont à la base de toute tentative de conciliation.

D'autre part, c'est méconnaître les conditions d'une entente, d'une conciliation. Le comité ouvrier était-il en mesure de connaître les raisons de son adversaire ; n'était-il pas, par

son isolement, porté aux décisions exagérées, aux revendications impossibles ? Singulière conciliation que celle de deux parties qui ne veulent pas discuter ensemble.

Aussi ce système donna-t-il les plus mauvais résultats. Le comité ouvrier n'était pas un comité de revendication et de conciliation : c'était un comité de défense, un comité de menace. La grève était sa seule arme.

Si nous examinons le comité ouvrier de la « Chaussure », nous assistons à une lutte perpétuelle. Le rôle préventif des différends y était représenté par un essai de fixation des tarifs de salaire annuels : on n'alla jamais jusqu'à l'entente sans grève ni pression. Les exigences déraisonnables du comité furent de plus en plus nombreuses. Les patrons n'osèrent plus rien entreprendre et résolurent d'un commun accord de se débarrasser de ces comités. Après la grande grève de 1872, le comité disparut.

Deux morales sont à tirer de ces essais malheureux. Pour que la conciliation soit possible, il faut que les intéressés discutent eux-mêmes et en présence les uns des autres. D'autre part, les parties, réunies dans l'intention d'éviter un conflit, ne doivent pas en entretenir les germes en laissant planer au-dessus des récalcitrants la menace de cette grève même qu'ils veulent éviter. Ce serait mettre le glaive du Teuton dans la balance de l'arbitrage.

II. — Dans l'industrie des cigares, de la maison Straiton et Storm de New-York, nous rencontrons un conseil dont les résultats sont tels qu'il reste des années sans siéger. Les différends sont étouffés *ab ovo*. Cette industrie, il faut le remarquer, est de nature stable, sans fluctuation grave : d'autre part l'association ouvrière comprend tous les employés de l'usine et ne s'étend pas au dehors. C'est donc une industrie sans secousses économiques et sans turbulence ouvrière.

Depuis 1884, il existe un conseil unique de conciliation, composé de quatorze membres élus au deuxième degré par

quarante délégués. Il y a sept patrons et sept ouvriers. Au début, il y avait un conseil spécial pour les emballeurs et un autre pour les cigariers ; ils sont réunis. C'est le plus bel exemple d'entente ouvrière, car en somme les intérêts des uns et des autres ne sont pas toujours identiques, quant aux questions de salaires et de conditions de travail. Je ne saurais expliquer autrement que par une sorte d'harmonie depuis longtemps établie (les conseils datent de 1876) la réunion des deux conseils en une assemblée délibérante.

Cependant, malgré son nom, ce conseil est plutôt un conseil d'arbitrage. En effet, la question de salaires est hors de cause, car l'industrie est stable, le conseil n'est donc pas préventif des différends : ce rôle serait inutile, ou presque. Il ne peut donc y avoir à résoudre que des conflits individuels, des réclamations d'ordre tout spécial, qui la plupart du temps ne sont que des questions d'interprétation de contrat. C'est évident, puisque cette industrie est sans grève, et que le conseil reste des années sans se réunir. Or les questions d'interprétation de contrat sont facilement résolubles par l'arbitrage. Voilà pourquoi, nous voyons que le conseil prend des décisions, émet des votes, avec cinq tours de scrutin au maximum (autre preuve de son esprit de calme).

Dans les cas fort rares où le conseil n'aboutirait pas à une décision, il serait nommé un tiers arbitre. Un autre comité du même genre existe depuis 1885 chez les chapeliers de Damburg. Au début, et voilà pourquoi nous le mentionnons, il y avait un comité ouvrier, dit comité de vigilance. En 1885, ce système fut remplacé par un conseil dont les attributions sont doubles. Comme organe de prévention des différends, il fixe les salaires tous les six mois. D'autre part, sa seconde attribution est plutôt arbitrale que conciliatrice. Les deux arbitres qui composent le conseil tranchent les différends avant toute cessation de travail ; dans le cas où ils ne parviennent pas à s'entendre, ils désignent un sous-arbitre qui, chose remarquable, doit être pris en dehors du métier. Quelles raisons donne-t-on de cette disposition spéciale ? Les statuts

restent muets sur ce point, mais je pense que ce choix ne pouvant survenir que dans des cas exceptionnellement graves il est préférable à tout autre ; car il assure l'indépendance d'esprit de l'arbitre.

Le bureau de statistique du Connecticut fait l'éloge de ce conseil : « Beaucoup de causes d'irritation et de troubles ont été supprimées et l'on s'adresse de moins en moins au conseil. » (1891.)

Un assez grand nombre de conseils d'arbitrage existent aux États-Unis. Leur condition d'être est évidente ; il faut une industrie calme et prospère, sans contestations graves sur l'établissement des salaires et sans modifications sensibles dans les conditions du travail.

III. — Nous arrivons maintenant à l'étude des conseils à rôle plus complexe. Je ne mentionnerai que des institutions types, qui ont servi ou servent actuellement d'exemple.

Parlons d'abord de l'Association américaine des directeurs de journaux et de l'*Union internationale typographique*. Le fait important est que les patrons, d'ailleurs syndiqués, ont formellement reconnu l'union ouvrière ; d'autre part on admet, depuis 1900, que les conditions du travail doivent être déterminées pour l'industrie entière par les organisations nationales. Ces deux principes servent d'appui inébranlable à l'institution « préventive des différends ».

Le *Conseil national d'arbitrage*, dans ce rôle, fixe les conditions du travail applicables à toute l'industrie des États-Unis. Quant aux tarifs de salaires, ils sont réglés par les Conseils régionaux, de façon qu'ils s'adaptent mieux aux conditions du marché. Cette façon de faire est sage. Le Conseil national, dans son rôle préventif des « conflits » est une institution d'appel des Conseils régionaux. Mais une remarque très importante est à placer ici : Les Conseils régionaux sont à proprement parler des *conseils d'arbitrage*. En effet, ils forment l'appel des comités de conciliation d'usine, auxquels les parties peuvent et non doivent

s'adresser avant de porter le différend devant le Conseil d'arbitrage.

Les typographes se sont rendu compte de la différence théorique de l'arbitrage et de la conciliation, mais en laissent l'application mal équilibrée ; ce sont les parties qui d'instinct chercheront à se concilier, si possible ; rien ne les y oblige, les règlements veulent seulement terminer le différend, sans cessation de travail ; peu importe de quelle façon.

Quant à l'appel devant le Conseil national, il est institué, semble-t-il, pour donner plus d'autorité à certaines décisions contestées des arbitres régionaux ou pour résoudre un litige embarrassant et très grave sur lequel les arbitres régionaux ne sont pas d'accord.

L'institution méritait d'être cataloguée ; car dans la plupart des cas le choix d'un sur-arbitre est laissé aux premiers arbitres qui se sont déclarés incompétents ! La question est vivement discutée. Doit-on laisser le choix du sur-arbitre aux deux premiers et par conséquent pour chaque cas ? ou bien le sur-arbitre doit-il être désigné d'avance et pour tous les cas ? Je sais bien que le choix pour chaque cas a un inconvénient non de principe, mais de conséquence ; ce choix est fait pendant l'effervescence, il sera difficile par suite de la méfiance des parties et cela peut entraîner un conflit. Oui, certes ! Mais les cas dans lesquels ce choix devra être fait sont théoriquement fort rares, ce sont des cas dangereux, où les arbitres ont hésité. Si d'avance les sur-arbitres sont connus (président de l'Union ouvrière et président de l'Union patronale dans le cas qui nous occupe), la question sera-t-elle plus facile à trancher par eux que par les premiers arbitres ? Non, c'est une question passionnante sur laquelle chaque parti semble avoir des idées arrêtées ! Sans quoi le différend se serait dès longtemps apaisé. Il est donc logique de penser que les deux sur-arbitres seront eux-mêmes embarrassés. En voici la preuve la plus formelle : le Conseil national d'arbitrage est composé en fait, non de deux arbitres

mais de *trois*, car les deux présidents font choix d'un *tiers arbitre*. Donc, qui sera appelé à décider? C'est le tiers et non les deux autres, dont nous presumons les hésitations.

Or ce tiers arbitre est choisi en dehors de l'industrie dans la plupart des cas. C'est une personnalité qui ajoute à l'éclat du conseil. Il est désintéressé complètement dans le débat : il peut le juger de plus haut.

Mais d'autre part, ne voit-on pas qu'un sur-arbitre choisi dans chaque cas grave inspire une confiance plus méritée que tout arbitre permanent ? En effet, la question litigieuse revêt d'ordinaire une tournure plus ou moins politique : ces questions *frontières* sont les plus embarrassantes, elles mettent en présence et en conflit parfois l'arsenal des lois. Quel, plus qu'un homme d'État, sera capable de dénouer le nœud gordien ? Les faits nous donnent raison : les principaux arbitrages ont eté rendus par des hommes d'État. Le Conseil national de la typographie fonctionne depuis deux ans à peine. L'institution en général est bonne, quoique la procédure soit hésitante à la base et peut-être mauvaise au sommet.

L'Association des houillères de l'Illinois et les Mineurs unis d'Amérique tentent d'imiter ce système, paraît-il. Mais, chose toute particulièrement notable, le défaut d'entente des *patrons* est une difficulté non encore surmontée. Voilà bien la question renversée.

IV. — Passons à l'examen de l'institution la plus importante et la mieux ordonnée, celle de l'*Industrie métallurgique*.

L'Association générale des ouvriers du fer et de l'acier fut fondée le 4 août 1876 ; dès lors, elle fut reconnue par la compagnie Carnegie, et eut à subir toutes les fluctuations du trust de l'acier dans sa première phase. Les salaires étaient fixés après entente entre l'association et Carnegie pour un an du 30 juin au 30 juin, avec échelle mobile.

Le trust périclita comme on le sait, jusqu'au jour où l'al-

liance avec Rockfeller le sauva de l'échec complet. (V. Fr. Laur : *L'Accaparement*). En 1892 la société réclama que le prix de la base de l'échelle fût abaissé et que d'autre part la discussion des contrats fût reportée au 1er janvier. — c'est-à-dire à la plus mauvaise période de l'année financière.

L'association refusa et Carnegie remplaça les grévistes. (Homestead, 24 nov.) et refusa dorénavant toute entente avec l'association.

Mais l'association fit des progrès sur d'autres points : à Pittsburg, fut constitué un *comité exécutif* de 14 membres dont le but plus spécial fut de réclamer des conditions de travail déterminées collectivement, de réunir des fonds pour la grève générale et d'établir un système de conciliation.

Cette institution de conciliation est la plus parfaite de celles que nous avons rencontrées aux États-Unis. Le litige est d'abord exposé au directeur, puis, à la demande d'une des parties, concilié devant le *comité d'usine* (trois à neuf ouvriers.) En cas de refus d'entente on reprendra la procédure puis on réunira la loge de l'usine, où l'on décidera si le litige vaut la peine d'être examiné malgré tout. Jusque-là, le travail ne doit pas être interrompu ; remarquons quelle tactique sage que celle d'ouvriers qui ne craignent pas de renouveler leur demande par deux fois.

Mais alors, le bureau du district se réunit, et lance un ultimatum avec menace de grève. Nous nous sommes déjà expliqué sur l'emploi de la grève comme arme de conciliation.

En 1900, nous entrons dans une phase nouvelle.

Toutes les revendications des unions se ramènent, depuis lors, à une seule : Reconnaissance ! C'est entraîner l'acceptation du contrat collectif.

Les mécaniciens, tout d'abord, prennent l'initiative : ils réclament : 1° la reconnaissance de leur union et l'engagement d'ouvriers syndiqués à l'exception de tous autres ; — 2° une augmentation de salaires ou un minimum ; — 3° la journée de neuf heures ; — 4° la limitation des apprentis, etc.

Le mouvement devient national, et les métallurgistes se joignent aux mécaniciens. Arrêt considérable. Car l'industrie métallurgique comprend trois milliards de dollars de capital et cent mille ouvriers. Les patrons offrent alors de s'inscrire à l'association des ouvriers et proposent la réunion d'un *conseil mixte* pour régler le litige pendant, à condition que la reprise du travail soit immédiate.

Il en résulta la convention de Chicago : Etant établi que les parties aux présentes, — ayant foi dans le principe de l'arbitrage national pour régler les conflits entre patrons et ouvriers, au lieu de recourir aux grèves et lockouts, — recommandent à la ratification des deux associations la convention qui suit : dans tous les différends actuellement pendants et dans ceux qui pourraient naître à l'avenir entre les membres des organisations respectives, tous les efforts raisonnables seront faits par les parties pour aboutir à une solution satisfaisante des différends.

En comité d'usine, le patron et les ouvriers tentent de se concilier; puis l'affaire est portée au district, devant le président assisté de deux sociétaires. Si ce comité de conciliation échoue, un arbitre sera désigné.

Les degrés de l'institution sont bien observés : mais ici il n'y a pas de conseil national d'arbitrage ; les arbitres seront désignés pour chaque cas. Cependant la plupart du temps on s'adressera au président national de l'union.

Cependant l'institution est incomplète. Le rôle de comité préventif des différends est laissé de côté par la convention de Chicago. Les questions importantes de fixation des salaires et des règlements de travail ne sont pas traitées. Ce qui est plus grave encore, c'est que la question primordiale entre toutes, celle de la reconnaissance syndicale, n'est pas entièrement vidée.

D'ailleurs il faudra encore du temps avant sa solution.

Il y a une difficulté à l'existence même de l'union : c'est la différence sociale et financière des classes. D'après M. Lotz (*Revue d'économie politique*, 1890, p. 473), la classe ouvrière

n'est pas homogène : un aristocrate ouvrier gagne douze francs par jour, les puddleurs ont cinq francs ; la classe inférieure est engagée à la journée.

Beaucoup d'ouvriers ne sont pas syndiqués. L'association veut exiger leur renvoi et s'imposer comme unique intermédiaire entre les ouvriers et les patrons. Prétention insoutenable en fait, puisque nous constatons que certaines usines sont syndiquées, certaines autres ne le sont pas du tout, et d'autres enfin contiennent les deux éléments. La grève de 1901 a abouti partiellement. Des contrats collectifs sont passés actuellement entre les usines syndiquées et la compagnie. Mais les usines non syndiquées sont dorénavant « tenues pour telles par la compagnie », et il ne doit y avoir aucun essai de syndicat.

Cette clause est grosse de contestations pour l'avenir.

Déjà nous pouvons signaler que la création du trust nord-américain de l'Océan semble devoir bientôt provoquer la fédération des ouvriers employés dans toutes les industries du métal aux États-Unis. Le 1er juillet 1901, le Congrès de Chicago établit les bases de l'organisation.

Plus de 300.000 ouvriers s'y font représenter.

V. — Mentionnons, puisque, hélas ! les institutions de ce type sont rares aux États-Unis, le conseil du bâtiment à Chicago (*Office du travail*, 1901).

La grève des ouvriers du Bâtiment qui durait à Chicago depuis plus d'un an vient de se terminer par une entente sur la base de l'arbitrage.

Un conseil, composé d'un nombre égal de membres de chaque partie, a été formé avec mission de régler à l'avenir tous les différends qui pourraient survenir.

Dans le cas où le *Conseil* ne parviendra pas à s'entendre, le différend sera soumis à un *Umpire*, arbitre suprême qui jugera en dernier ressort.

Remarquons que l'arbitrage proprement dit semble plus fréquent aux État-Unis que la conciliation. C'est que les

groupements sont peu puissants et tournent leurs espérances vers l'idéal futur, et cela par la grève. La lutte actuelle sera, je crois, décisive. Lorsque les syndicats auront conquis quelque force, ils s'assagiront, et alors commencera l'ère des contrats collectifs.

VI. — Nous en aurions terminé avec les État-Unis, s'il ne nous restait à signaler une institution de la plus extrême importance, simple imitation d'ailleurs du type général que nous étudions, c'est le *Conseil national d'arbitrage des chemins de fer entre États-Unis*.

Depuis quelques années, des grèves considérables, comme celle de Pensylvanie en 1877, du Sud-Ouest en 1886, du New-York and Hudson River Railway en 1890, de Buffalo en 1892, avaient pendant des semaines paralysé de la façon la plus complète l'exploitation des chemins de fer. En 1894, l'irradiation de la grève Pullmann arrêta le trafic sur toutes les lignes de l'Ouest, c'est-à-dire à peu près sur les deux tiers du pays.

On ne pouvait songer à interdire les *labor organisations* qu'une loi avait reconnues, le 29 juin 1886. Grâce aux efforts de M. Wright, une loi fédérale d'arbitrage fut votée le 1er juin 1898.

La loi établit un *Conseil national d'arbitrage*. Mais à la base, l'article 2 ordonne au président de la commission du commerce extérieur et au délégué du travail de chercher à concilier les parties, avant de proposer l'arbitrage. La loi laisse toute latitude aux parties pour organiser la conciliation ; en cas d'échec, les parties signeront volontairement un contrat par lequel elles s'engageront à accepter la sentence arbitrale, tout en fixant les conditions. L'arbitrage, dit le texte, n'aura de force contre les employés non membres d'une *organisation* que s'ils ont, au préalable, donné leur consentement par écrit. — L'arbitrage est donc facultatif à la base et obligatoire au sommet pour les syndiqués.

La compétence du conseil est illimitée, *rationæ materiæ* :

le législateur ne semble guère se douter que les questions de salaires ne peuvent pas être arbitrées.

Au point de vue *ratione personæ*, la présente loi s'applique à tous ceux, employeurs ou employés, qui font le transport des personnes ou des marchandises par terre ou par eau — par terre seulement au moyen des voies ferrées (les tramways urbains étant exclus) — mais seulement d'un État de l'Union à l'extérieur de cet État. (On n'a pas pu régler la situation pour les entreprises de transport ne concernant qu'un État : on aurait empiété sur les attributions législatives des États.)

La loi ne s'applique donc qu'aux compagnies *interstate*, les plus nombreuses d'ailleurs et les plus importantes.

Le conseil (art. 3) sera formé de trois membres nommés, l'un par les employeurs, l'autre par l'*organisation* du travail à laquelle appartiennent les employés, ou par l'accord de ces organisations. Si les employés n'étaient pas organisés, ils choisiraient une commission, laquelle nommerait un arbitre.

Cette disposition de l'article 3, du moins dans son premier alinéa, a été reproduite par les décrets français de 1901-1902 sur les Conseils du travail.

Les deux arbitres ainsi choisis désignent le troisième. Faute par eux d'avoir fait cette désignation dans les cinq jours de la première réunion, le tiers arbitre sera nommé par le délégué au travail.

Les arbitres prononcent à la majorité.

Nous sommes donc bien en face d'une institution du premier type : la conciliation existe entre les parties, sous l'autorité de deux personnages officiels ; de plus, comme la loi ne s'applique qu'aux chemins de fer, l'institution est donc *professionnelle*, même au second degré, puisque les arbitres, deux du moins, sont pris au sein de l'industrie en cause ; quant au troisième, il serait curieux de chercher s'il fait souvent partie de la profession ?

Mais quoi qu'il en soit, l'organisme est très incomplet :

sa base n'est pas étudiée ; son sommet a le défaut d'être national, sans intermédiaires régionaux. Le résultat est à prévoir : les décisions du conseil auront une répercussion nationale, et motiveront des arrêts complets de l'industrie en cause ; ce qui ne se serait pas produit avec la même évidence si les conseils avaient été régionaux. Ceci n'est juste que pour les différends locaux ou localisés, qui sont appelés à motiver des grèves sympathiques.....

D'autre part, il est regrettable que la loi se soit trop préoccupée du sommet et trop peu de la base. Instituer un arbitrage à sentence obligatoire, c'est ingénieux parfois, c'est rarement efficace sans résistance. Mieux valait s'occuper de l'organisation de la conciliation et de sa tentative, en multipliant les organismes et en respectant les sections de métiers. L'œuvre aurait pu prétendre à être réellement préventive des conflits tandis que nous n'osons pas affirmer qu'elle le soit. Or, le vœu du législateur était de créer, non une institution conciliatrice des conflits, mais bien un organisme *préventif* desdits conflits.

CHAPITRE III

BELGIQUE

1. — Ce qui frappe l'observateur et différencie la Belgique des pays à développement syndical déjà avancé que nous venons d'envisager, c'est le manque d'unité. Les forces syndicales belges sont éparpillées à travers le pays ; les associations se sont formées et ont disparu au hasard des efforts individuels ; dans tous ces syndicats, l'ignorance des règles de « l'économie de l'effort » est presque absolue

(A. Varlez, *Musée social*, mars 1903). « C'est là un vice de jeunesse dont on apprend toujours trop tôt à se corriger, quand avec l'âge les enthousiasmes sont refroidis, et que le trop-plein des forces s'est inutilement et irrémédiablement dépensé. Mais cette fougue de jeunesse paraît devoir bientôt se calmer si le mouvement syndical continue quelques années encore à se développer avec la même énergie, car de tous côtés on tend à la centralisation. »

Les syndicats belges entrent, je crois, dans la période de sagesse.

Les syndicats miniers, par exemple, n'avaient fait que décroître pendant la période 1891 à 1897, en nombre et en ressources. On a accordé certains secours mutualistes permanents ; on comprit que la vie ouvrière était autre chose que la préparation des grèves et des conflits. Les syndicats reprirent. La Fédération du centre comptait en 1900 7.000 membres ; la fédération de Liège 7.600, en 1901. On pressent même que le mouvement fédéral va faire place au mouvement *amalgamated*, que nous rencontrons actuellement en Angleterre et aux États-Unis. Les Chevaliers du travail, d'après M. van der Velde, comptaient 23.000 membres en 1900.

D'autre part, il se forme actuellement une fédération du bronze. Le syndicat sera obligatoire ; il réclamera la journée de dix heures. En cas de conflit, les ouvriers seront tenus de rester au travail et d'avertir leur secrétaire, qui fera prendre les mesures nécessaires. Mais c'est à l'état de projet.

Cependant nous devons déclarer que le mouvement d'autoritarisme syndical existe en Belgique : l'Union verrière de Lodelinsant est le premier syndicat qui ait voulu, ces derniers temps, obliger les patrons à ne travailler qu'avec des ouvriers syndiqués. L'Union est révolutionnaire et fière de sa force ; au point qu'en 1901, elle a refusé de *discuter* les conditions du travail, entendant travailler sans engagement.

L'Union des métaux est d'allures plus calmes : elle vient de tenir son seizième congrès.

Année	1895	20	syndicats	2.446	membres
—	1900	32	—	7.200	—
—	1901	49	—	8.500	—

Avec la *Fédération du Livre*, l'Union des métaux est la seule qui veuille se confirmer sur le terrain économique. Il ne faut pas la confondre avec la *Fédération typographique*, dont l'état d'esprit est excellent, mais sans profit pour l'institution que nous étudions. Malgré ses propositions d'établir une commission mixte des salaires, les patrons ont jusqu'ici fait la sourde oreille.

Il est inutile, je crois, d'instituer un chapitre spécial pour l'examen des conseils préventifs des différends. On ne trouve aucun système spécial chargé de discuter les salaires. L'industrie des mines, une des plus importantes, subit des fluctuations répétées dont les ouvriers se plaignent actuellement. (Le salaire avait augmenté de 1889 à 1899, de 34,50 p. 100 ! 3 fr. 85 à 5 fr. 18.)

§ Ier. — Institutions préventives des conflits

I. — Toute l'histoire du type *conseil professionnel* est contenue en Belgique dans celle des conseils de conciliation de Mariemont et de Bascoup.

Mariemont et Bascoup sont deux centres miniers importants. En 1877, les premières tentatives furent faites pour établir des relations régulières ; elles furent prises pour des ruses de guerre par les ouvriers. « Nous croyons que l'administration a fait cela pour savoir ce que nous pensons », disaient-ils. Un essai partiel de comité d'usine fut tenté, et au bout de trois ans, l'ingénieur Weiler constatait des résultats sérieux : 1° suppression du système d'amendes ; 2° organisation du travail à la tâche ; 3° diminution du prix de revient.

En 1880, le système récent de l'extension. Etudions son fonctionnement. Les systèmes de Bascoup et de Mariemont sont identiques.

Une usine comprend différentes sections d'ouvriers : il y a ici des mineurs, des chercheurs, des rouleurs, des machinistes, des mécaniciens, des charpentiers, des manœuvres. Chaque groupe nomme des délégués, chargés d'élire les conseillers. Il y a six groupes, donc trente-six délégués. Chaque groupe ou section comporte à la base un *comité de section*, composé de quatre membres, chargé de concilier les parties ; il peut même juger le différend, dans le cas où les parties le demandent.

Mais certains litiges sont plus complexes et peuvent intéresser plusieurs sections d'ouvriers.

Ils sont portés tout droit devant le conseil de conciliation, ou *Chambre d'explication*. Cette chambre se compose de six patrons et six ouvriers, nommés pour deux ans, et renouvelés par moitié chaque année. Son rôle est double.

I. — D'une part la Chambre, et c'est très probablement à cette attribution qu'elle doit son nom, doit délibérer tous les mois sur les intérêts communs à l'industrie. Cette attribution nous ne l'avons jamais encore rencontrée ailleurs. Elle constitue une innovation importante et caractéristique d'un autre système, la chambre de travail, dont l'origine est visiblement belge. Nous en reparlerons au livre IV.

Le second rôle du conseil est d'essayer d'apaiser les *différends*. Pour éviter toute confusion, l'ordre du jour de la réunion est fixé quatre jours avant la réunion. Les parties tentent un dernier essai de conciliation devant lui : au cas d'échec, l'arbitrage est déféré au conseil d'administration de Bascoup ou de Mariemont qui avise à terminer le différend.

L'institution est à deux degrés : mais elle est manifestement copiée sur le système Mundella : et il me semble que l'arbitrage y est négligé. Le Conseil d'administration n'est pas une autorité offrant toute garantie d'impartialité.

Malgré cela ces conseils jouirent, il y a dix ans, d'une vogue exagérée qui faisait justement prédire à M. Brants un excès de réaction.

La vérité est que cette organisation est extrêmement utile mais qu'elle ne peut, nous le repétons ici avec M. Weiler lui-même, réussir sans certaines dispositions d'esprit, et le grand obstacle que rencontrera en Belgique l'application des idées défendues par Mundella, c'est le défaut d'organisation chez les ouvriers. Les patrons se sont toujours opposés à toute tentative d'association.

II. — Quelques conseils se sont formés en Belgique sur le modèle de celui de Bascoup.

D'aucuns ont institué une sorte de chambre d'explication dans laquelle les patrons écoutent les revendications quelques heures par semaine.

D'autres, telles les mines de Pâturages, ont créé des comités d'ouvriers chargés de revoir les réclamations des ouvriers. L'administration promit de tenir compte des avis et des vœux émis. Cette organisation donne les meilleurs résultats préventifs. « Sans peine ni trouble, dit M. Léwy (1895), nous sommes arrivés à la paix parfaite avec nos ouvriers. Et en outre, cela rapportait à la société quelques *millions de francs* par mois de pertes en moins (1). »

Quelques conseils ont imité purement et simplement l'institution Weiler. Mais il faut déclarer que le défaut d'entente des ouvriers les a obligés à la chute. Tels le tissage de Verviers, les filatures de Gand, les verreries Baudoux, de Jumet, etc.

Signalons que, lors de la loi de 1887 sur les conseils de l'industrie, le ministre belge avait proposé qu'exceptionnellement il soit établi un conseil ou une *section* pour un seul établissement.

(1) Depuis la fondation des deux conseils, une seule grève de quelque importance s'est produite à Mariemont et encore n'a-t-elle duré que trois jours (1896).

Ajoutons aussi que l'idée de ces conseils a pénétré en Hollande. A la suite de la grève de docks de Rotterdam (1890), une association a été créée en vue de prévenir de pareilles crises. « Le Drapeau Néerlandais » se propose de maintenir le taux des salaires en empêchant les grèves : les ouvriers doivent rester au travail et donner connaissance de leurs griefs au comité de l'association qui s'efforcera d'aplanir le différend. S'il n'y réussit pas, il devra appeler à son aide l'association des armateurs. Si une entente est impossible, des arbitres décideront en dernier ressort. Quelques conseils d'usine ont été créés sur ce modèle (Lebon, 1895).

On le voit, l'histoire du type conseil professionnel devient pénible. Nous enregistrons des efforts, voire même des échecs dus non pas toujours aux défauts de l'institution elle-même, mais à son manque de base. Ce n'est rien encore.

Ces institutions, du moins leurs types, ont été louées, on ne saurait plus.

Il reste beaucoup à faire en Belgique pour l'entente ouvrière. Et les questions politiques les plus importantes en sont encore à la période de revendications sociales. Les troubles de ces temps derniers ont revécu les luttes révolutionnaires et les fusillades d'antan.

CHAPITRE IV

ALLEMAGNE

I. — En Allemagne la grande industrie n'a pas étouffé le métier peu à peu comme en Angleterre ; les institutions politiques n'ont pas sombré dans une catastrophe soudaine comme en France ; l'Allemagne conserve ses vieux édifices, restaurés au jour le jour et complétés par des annexes, selon la nécessité. « Il n'y a pas eu, dit M. Morisseaux (*Législa-*

tion du travail, 1895, p. 185), démolition et reconstruction, mais transformation et ajoutes. » C'est ainsi que la corporation du moyen âge, survivant à l'avènement de la liberté industrielle, tend aujourd'hui à y prendre une importance nouvelle : la législation sur l'industrie offre à la fois des dispositions s'appliquant à des institutions anciennes et d'autres qui répondent à des besoins nouveaux ; elle régit des industries d'organisations très diverses, s'adaptant à un mélange très compliqué de métiers, de petites et de grandes industries ; elle vise à donner satisfaction aux nécessités différentes des unes et des autres.

Mais voyons la situation et l'attitude de la classe ouvrière.

La législation s'efforce de garantir l'artisan contre les inconvénients de l'isolement : la loi du 18 juillet 1881 avait eu pour objet d'organiser les corporations en vue de contribuer au développement moral et matériel des artisans de la petite industrie et de donner à l'État des éléments propres à faciliter la tâche de l'administration dans le domaine industriel.

Les lois des 18 décembre 1884, 23 avril 1886 et 6 juillet 1887 s'inspirèrent des mêmes considérations, toutefois sans atteindre le but : les coopérations ne réussirent à grouper qu'un petit nombre d'artisans, et le législateur fut conduit à prévoir l'affiliation obligatoire aux corporations, l'institution de la corporation étant du moins subordonnée à la réunion de circonstances favorables (V. L. 26 juillet sur la *Petite industrie*. *Annuaire législation étrangère*, 1897, p. 168).

Quant aux associations ouvrières, elles sont licites et soumises au droit commun des associations, c'est-à-dire qu'elles ne jouissent pas de la personnalité morale ; les associations répandues maintenant dans tout l'Empire se divisent d'après leurs tendances générales en trois catégories. (V. *Musée social*, avril 1902).

Ce sont d'abord les deux types opposables des *Gewerkvereine* et des *Gewerkschaften ;* les premières, unions de corps de métiers, sorte d'associations professionnelles nationales,

visent à la protection de leurs intérêts industriels par voie légale, par des essais de pacification tels que des tribunaux d'arbitrage ; le deuxième groupe, simple alliance de groupements professionnels, tente d'aboutir à un vaste effort politique. Congrès de Gotha (1875), d'Halberstadt (1892), de Francfort (1895) et de Berlin (1899). Cependant un revirement se fait dans la politique socialiste ; on estime qu'il est désirable d'arriver à des arrangements en matière de tarifs de salaires ; mais « seulement dans les cas où l'organisation des deux partis serait assez forte pour qu'il en résultât une garantie aussi sérieuse que possible de l'exécution des clauses du contrat ». (Vote à l'unanimité moins 3 voix) (1).

Gewerthvereine :

Années	Syndicats	Membres
1872	367	19.000
1900	»	86.000

Gewertschaften :

Années	Membres	Femmes
1893	223.530	5.384
1895	259.175	6.697
1897	412.359	14.644
1899	580.473	19.280

A côté de ces deux groupes, on rencontre les associations chrétiennes, qui prétendent rester sans parti, se disant satisfaites de la situation politique, avec 140.000 membres environ.

(1) MM. Bebel et Auer, députés du parti socialiste au Reichstag, se sont déclarés en principe hostiles à la grève. « Ce n'est pas au moyen des grèves que nous devons agir, elles enlèvent à nos revendications les sympathies des classes moyennes. Actuellement nous devons employer tous nos efforts à obtenir par la voie parlementaire les réformes les plus urgentes. »

Les Gewerkschaften sont sans contredit les associations les plus puissantes d'Allemagne.

Mais ce n'est pas à leur turbulence qu'il faut attribuer en totalité le nombre élevé des grèves qui ont éclaté ces dernières années.

Le mouvement économique de l'Allemagne, très florissant de 1895 à 1899, subit une atteinte brusque en 1900 ; les *cartels* dont on pouvait pour la première fois en Allemagne étudier les effets n'eurent pas une influence pondératrice : ils ne se trouvèrent que rarement en mesure de donner confiance aux détenteurs de stocks et de maintenir le cours des produits manufacturés. S'agit-il réellement d'une crise économique ? Selon M. Dietzel (1), il n'y aurait pas crise, mais dépression : à l'appui de son affirmation, M. Dietzel montre que beaucoup de symptômes graves ne peuvent être retrouvés.

« Somme toute, il s'agit non d'un krack, mais d'un nettoyage, d'un assainissement. Aucun signe notable ne permet de présager une prompte reprise.

Années	Grèves	Grévistes	Établissements
—	—	—	—
1899	1.288	99.338	7.121
1900	1.433	122.803	7.740
1901	1.056	55.262	4.561

Le nombre des échecs des grévistes est considérable (2) : (653 en 1900 contre 275 succès.)

Ce tableau général permet de préjuger que les institutions de conciliation sont délaissées par les deux parties : et cependant nul pays peut-être ne possède parallèlement plus de spécialités d'institutions conciliatrices !

(1) V. *Musée social*, octobre 1902. Situation économique en Allemagne. A. Sayous : *Moniteur officiel du commerce*, 29 novembre 1900. Le rapport de M. Purgaud : *Mouvement économique de l'Allemagne*, de 1895 à 1899.

Blondel : *Essor du peuple allemand*, 1900.

(2) Chose notable, l'immigration au recensement de 1900 a pour la première fois dépassé l'émigration. *Bulletin de l'Office du travail*, avril 1902.

§ Ier. — Institutions préventives des différends

I. — Les institutions préventives des différends sont très peu nombreuses. Dans les mines de Westphalie où fleurit un des trusts les plus stables d'Europe, la pratique de la conciliation des salaires est inconnue. Il est vrai de dire que les salaires n'ont pas cessé d'augmenter de 1888 à 1900.

Cependant, la loi allemande s'est occupée de la prévention des différends. Le Reichstag a ajouté au § 134 *b* de la loi sur la grande industrie un alinéa portant qu'avec le consentement d'une *députation permanente* d'ouvriers de l'entreprise, des prescriptions peuvent être insérées dans le règlement du travail, sur l'usage que les ouvriers doivent faire des institutions de la fabrique créées dans leur intérêt, etc.

D'après Sering, les comités avaient reçu compétence pour : 1° fonctionner comme organes médiateurs dans les différends ; 2° organiser les règlements de fabrique ; 3° organiser la caisse des malades ; 4° surveiller les enfants employés.

Ces comités n'eurent pas partout des attributions aussi complexes ; leur plus grande importance, et voilà pourquoi je le cite à cette place, s'accusa surtout dans les cas où ils furent appelés à rédiger, en commun avec le directeur, les règlements de fabrique.

C'est dans un but semblable que certains patrons ont organisé depuis vingt ans des collèges d'anciens, des conseils de fabrique, à titre d'organes de confiance entre patrons et ouvriers, aussi bien qu'à titre d'organes de surveillance des caisses de secours et de bienfaisance.

(1) On peut citer cependant les *délégations* des mineurs de Gluckfiel en Silésie.

Douze ouvriers sont convoqués une fois par trimestre, pour délibérer sur les salaires. Extraordinairement, ils peuvent être réunis à propos d'un différend.

Les délégués des mines de Sarrebruck ne sont constitués que pour faire connaître les réclamations des ouvriers.

En 1890, quelques membres du parlement demandèrent leur institution obligatoire. L'amendement fut repoussé ; et avec raison, je crois. Cette institution ne peut pas exister là où il n'y a pas d'entente entre les ouvriers eux-mêmes. D'ailleurs l'institution légale resta lettre morte ou à peu près : nous ne rencontrons que des comités d'ouvriers issus de l'initiative privée, ou des comités dont le but primitif était de gérer la caisse de secours.

Le comité le plus ancien est celui d'Elberfeld, paraît-il, qui date de 1861 ; il est issu de la direction d'une caisse de secours.

Les résultats de ces comités sont excellents partout où ils fonctionnent : ils n'existent la plupart du temps que pour une seule usine, — quoiqu'on en rencontre quelques-uns avec un conseil de district pour une industrie régionale. Mais ils diffèrent tous au point de vue de l'organisation, du mode d'élection, etc., et au point de vue des attributions, plus ou moins étendues. Ils paraissent obéis des ouvriers.

Mais en somme ils sont très peu nombreux, malgré leur évidente utilité.

§ II. — Institutions préventives des conflits

I. — Les inspecteurs de fabrique ont pour mission extraordinaire d'user de l'autorité qui s'attache à leurs fonctions pour faciliter les rapports entre patrons et ouvriers. Ils réussissent assez souvent à prévenir les conflits. Mais cette intervention, tout officieuse, est rare, et en second lieu, elle n'est pas permanente. Nous ne nous y arrêterons pas plus longtemps.

II. — Nous rencontrons quelques comités ouvriers, dans le genre de ceux mentionnés tout à l'heure, mais dont la mission conciliatrice et préventive a pris quelque importance, sans contenir toutefois les éléments essentiels d'un

vrai comité de conciliation ; l'élément patronal n'y est pas représenté.

Cependant la commission mixte des typographes a concilié les principaux différends de la corporation, si bien que le livre n'apparait pas dans la statistique des grèves dernières ; en 1896, la commission a décidé de tenter l'organisation d'un système d'échelle mobile avec un tarif national à la base, complété par une échelle de suppléments des prix pour les villes où le coût de la vie dépasse la moyenne.

M. Max Sering, dans son ouvrage sur les conseils ouvriers dans l'industrie allemande, cite à peine quelque cinquante comités ouvriers (1) mais ces comités sont soumis à la tutelle du patron ; et la seule condition de leur existence, c'est leur soumission : tel le Conseil de la fabrique de jalousies de Freese à Berlin, qui date de 1884, et celui de la fabrique de München-Glacbadch (Prusse). (V. *Réforme sociale*, 1892, p. 615, et 499.)

II. — Nous trouvons une seule institution syndicale : encore n'est-elle qu'un type plus large du comité ouvrier : c'est le conseil exécutif des unions sociales démocratiques.

Ce conseil est réellement conciliateur des conflits, s'il nous est permis d'en juger par ce peu de chiffres :

Années	Ouvriers	Grèves apaisées
—	—	—
1893	9.356	113
1894	7.328	131

III. — Nous devons citer enfin les Tribunaux de corporations créés par la loi du 18 juillet 1881 (*Annuaire lég. étrang.*, 1881, p. 148).

(1) L'Autriche possède quelques Comités ouvriers, issus pour la plupart des comités de surveillance des caisses de secours. Selon le Dr Schwiedland, il en existe six à peine : Simmering (1852), Schmichow (1854), Gray, Umeifeld, Marktl, Elbogen.

L'Allemagne a d'ailleurs emprunté les grandes lignes de sa législation industrielle à l'Autriche.

L'agitation ouvrière et l'état critique de l'industrie avaient fait penser qu'il serait utile de favoriser le développement des corporations en augmentant et reglementant leurs attributions ; les *Innungen* sont des corporations de patrons ; les ouvriers peuvent y entrer, mais ils n'y ont qu'une situation subordonnée.

Les *Innungen* peuvent s'adjoindre des tribunaux chargés de statuer sur les litiges entre patrons et ouvriers (art. 97.4) au lieu et place des autorités communales.

Ces tribunaux (art. 100 *d*) doivent être composés au moins d'un président et de deux assesseurs. Les assesseurs seront pris moitié parmi les membres de la corporation, moitié parmi les ouvriers. Les premiers seront choisis par l'assemblée de la corporation, les seconds par les compagnons. Le président sera désigné par l'autorité chargée de la surveillance de la corporation : il doit être pris hors de la corporation.

Cette institution, qui devait être, dans la pensée de ses auteurs, préventive des conflits, ne fut pas même conciliatrice. Sur 9.184 corporations, 350 seulement fondèrent des caisses de maladies, et le nombre des tribunaux réellement constitués n'apparaît pas comme devant être plus considérable.

En 1890 d'ailleurs, lors de la révision de la loi sur l'industrie, ces tribunaux furent vivement attaqués mais non supprimés.

Les raisons de leurs échecs ? Ces tribunaux étaient professionnels, mais manquaient de la base indispensable des comités d'usine : d'autre part la pression patronale, qui pesait lourdement sur les *Innungen*, associations d'ailleurs fort peu disciplinées et peu prévoyantes, devait se répercuter au sein des tribunaux : ajoutons encore que le président était choisi par les autorités communales.

Telles sont les multiples causes du peu de résultats donnés par cette institution.

CHAPITRE V

SUISSE

La législation suisse présente aujourd'hui une physionomie particulière en ce qui concerne le droit industriel : la loi fédérale n'édicte en effet aucune pénalité contre les coalitions : les faits de grève ne peuvent être réprimés que par application du droit commun sur les violences ou menaces. La question des ouvriers étrangers, dont le nombre s'accroît de jour en jour (V. *Bull. Office trav.*, septembre 1902), donne une certaine acuité aux différends industriels. En 1895, nous relevons 94 grèves, et 82 en 1900.

Grèves de 1860 à 1900.

Questions de salaires	463
Grèves offensives.	295
— défensives	212
Lockouts.	31
Total	1.001

Quelques législations particulières s'occupent de la conciliation en matière de conflits industriels. La loi de Saint-Gall (25 février 1902) ordonne au Conseil d'État d'organiser, en cas de grève imminente ou déclarée, et sur la demande d'un intéressé, un comité de conciliation sous la présidence d'un de ses membres. Cette institution n'a d'ailleurs aucun caractère permanent.

La loi genevoise du 10 février 1900 (1) est plus importante pour nous, parce qu'à la base tout au moins elle crée un

(1) *Annuaire de législation belge* (1900). Voir aussi *Traité de législation industrielle*, 1er fascicule, p. 191, P. Pic.

comité mixte, permanent, chargé d'établir le contrat de travail et de salaire. L'institution de conciliation elle-même n'est pas permanente, et trouve place ici eu égard à certains de ses caractères essentiels : elle respecte les divers degrés de la conciliation et de l'arbitrage et trouve sa base solide dans l'association professionnelle.

Examinons l'organisme de cette institution.

I. *Conciliation*. — Dans chaque corps de métier, les tarifs et les conditions d'engagement sont établis d'un commun accord entre les patrons et les ouvriers intéressés (art. 2). Ont qualité pour établir ces tarifs les associations enregistrées de patrons et d'ouvriers (art. 3). Leurs délégués, soit sept patrons et sept ouvriers élus dans des réunions respectives, établissent le contrat d'engagement pour une durée stipulée qui ne peut excéder cinq ans. Ce n'est qu'en l'absence des associations de métiers que cette tâche est confiée aux patrons et aux ouvriers de la profession.

II. *Médiation*. — A défaut d'entente entre les intéressés, une tentative de conciliation devra être provoquée à la requête de l'une des parties par-devant le Conseil d'État, qui pourra à cet effet déléguer un ou plusieurs de ses membres. Les délégués professionnels seront convoqués pardevant un comité de médiation en vue de résoudre le conflit à l'amiable.

III. *Arbitrage*. — En cas de non-conciliation, le Conseil des prud'hommes fait procéder à l'élection de nouveaux délégués par les patrons et les ouvriers en cause et se les adjoint en vue de décréter la mise en vigueur d'un règlement de travail et d'un tarif des salaires.

IV. *Sanctions*. — La décision des conciliateurs et des arbitres n'est entourée d'aucune sanction pénale. Cependant en vue d'éviter les grèves, la loi n'a pas hésité à punir de peines de police, sans préjudice des peines prévues par

l'article 106 du Code pénal, tout appel à une suspension partielle ou générale du travail, faite en violation d'un contrat existant.

« Il y a là une première tentative intéressante d'organisation du droit de grèves, ou plutôt de réglementation collective des conditions du travail, destinée à rendre les grèves inutiles dans l'avenir (1). »

V. — En résumé, nous rencontrons à la base un contrat collectif élaboré par les associations professionnelles ; cette idée, reprise de la loi néo-zélandaise, a certainement inspiré M. Millerand dans ses divers projets (V. livre III).

D'autre part, le Comité de conciliation est réellement professionnel, composé d'éléments syndicaux. La loi néo-zélandaise d'août 1894 (V. livre II) fait conclure de même les conventions entre patrons et ouvriers par les associations professionnelles ; mais à la différence de la loi genevoise, elle ne favorise pas l'institution des Comités d'usine, en se bornant à constituer des Comités de districts sans aucun caractère professionnel.

L'intervention du Conseil d'État dans la seconde tentative de conciliation fait songer à l'intervention du juge de paix médiateur de la loi française de 1892.

L'arbitrage serait excellemment combiné si l'admission des Conseils de prud'hommes, étrangers presque tous à l'industrie en cause, ne laissait planer quelque doute : M. Millerand dans ses divers projets de loi a absolument écarté les prud'hommes de la section du Conseil du travail siégeant en conciliation.

(1) *Traité de législation industrielle*, 1er fascicule, p. 191, P. Pic.

CHAPITRE VI

LA FRANCE

Le développement progressif du quatrième état ne peut être mis en doute, et la législature n'a d'autre rôle à remplir au point de vue social que de se rendre compte des difficultés qui entravent son état de transition, et de travailler à faciliter la transformation des classes laborieuses, autant pour satisfaire à de justes réclamations que pour prévenir l'ébranlement que causerait l'inévitable changement, s'il se produisait d'une façon violente et brutale.

La liberté du travail et de l'industrie, incomplète sans le droit de coalition, appelle aussi nécessairement le droit d'association : la loi du 25 mars 1864, qui modifia les articles 414, 415 et 416 du code pénal, et la loi du 21 mars 1884 réglementèrent l'un et l'autre droits. La liberté accordée aux syndicats professionnels constituait pour les patrons et les ouvriers un véritable privilège auquel la loi du 1er juillet 1901 vient de porter atteinte (1).

Depuis leur reconnaissance légale, les syndicats légalement constitués n'ont cessé d'augmenter leur nombre et leur force.

Si en 1884, on n'enregistra que 101 syndicats de patrons et 68 syndicats ouvriers, au 1er janvier 1900, on comptait 7.086 syndicats avec 1.192.000 membres.

2.157	syndicats	patronaux	158.000	membres
2.685	—	ouvriers	492.000	—
178	—	mixtes	28.000	—
2.069	—	agricoles	512.000	—

(1) V. P. Pic : *Traité de législation industrielle*, fascicule 1er, p. 240.

Si l'on envisage le mouvement syndical, il se dégage la conviction que la lutte qu'on représente comme si vive entre employeurs et employés ne prend un caractère d'acuité accidentelle que lorsque les passions sont déchaînées. Les conflits collectifs, surtout les graves, représentent en définitive une part assez faible des rapports établis entre les deux facteurs de la production.

Les syndicats professionnels (1) ne paraissent pas à ce point de vue mériter les reproches dont on les couvre trop volontiers ; « leurs excès ont pu être chiffrés et ont vivement frappé les esprits observateurs ; mais leurs bienfaits, moins bruyants son passés plus inaperçus, se prêtant moins à la statistique ». En 1895, la fin de vingt-quatre grèves a été obtenue à la suite de négociations conduites par les syndicats ; en 1896, nous trouvons des résultats identiques (2).

D'ailleurs différents projets tendent à donner plus de vie encore aux syndicats en précisant et en élargissant leurs droits (3).

Les grèves sont assez fréquentes pour motiver de toutes parts un appel à la sagesse et à l'entente. Le Sénat a délibéré pour la première fois en novembre 1902 sur la proposition de loi Bérenger (29 mars 1901) relative aux conseils du travail.

(1) V. *Revue de sociologie*, 1898, p. 553.

(2) M. Waldeck-Rousseau, à qui revient le mérite de la loi du 21 mars 1884, pouvait en défendant son œuvre (Roubaix, 30 avril 1898) s'écrier avec raison : « Le socialisme révolutionnaire va, par des chemins où souffle la haine et la colère, à la détresse et à la servitude ; nous allons, nous, à la liberté, à la paix sociale et à l'émancipation.

(3) 1° Proposition de loi de M. Barthe, sénateur, 10 juillet 1893, *J. O.*, 533.
2° Proposition de M. Barthe, 22 juin 1894, *J. O.* 173.
3° Proposition de M. Dansette, député, 20 juin 1898, *J. O.*, 1172.
4° Proposition de M. Basly-Lamendin, député, 7 juillet 1898, *J. O.*, 1.346.
5° Proposition de M. L. Berthet, député, 14 novembre 1898, *J. O.*, 239.
6° Projet de loi de M. Waldeck-Rousseau, président du Conseil, 14 mars 1899, *J. O.*, 125.
V. P. Pic, *Traité de législation industrielle*, fascicule 2.

Années	Grèves	Grévistes
—	—	—
1893	634	170.000
1894	391	54 000
1895	405	45 000
1896	476	49 000
1897	356	68 000
1898	368	82 000
1899	740	176.000
1900	902	222.000

§ Ier. — Institutions préventives des différends

Je n'ai pu constater que quelques cas d'institutions préventives des différends. Dans les mines du Nord et le Pas-de-Calais des conventions dites *Conventions d'Arras* règlent actuellement le taux des salaires. Un Congrès tenu à Lens en 1896 s'était plaint de la mauvaise repartition des salaires, et après avoir écarté la revendication du minimum, avait demandé aux compagnies d'augmenter de 10 p. 100 le tarif qu'avait fixé l'arbitrage d'Arras de 1891. Le 20 septembre 1898, une convention fut signée, qui fut suivie de plusieurs autres, 26 février 1899, 25 octobre 1899, 31 octobre 1900.

La convention datée du 31 octobre 1900 a expiré fin mai.

Celle de 1891 dura peu, jusqu'en 1893 ; ce n'est qu'en septembre 1898 que le contrat fut renouvelé, sous le nom de deuxième convention d'Arras : 1° le taux des loyers, qui avait augmenté depuis 1893, sera réduit de 35 p. 100 : — 2° les bases de la convention de 1891, qui par suite de la baisse des charbons n'avaient pas pu être maintenues par toutes les compagnies, seront reprises intégralement et immédiatement, bien que le prix moyen de vente fût encore inférieur à ce qu'il était en 1891 ; et en outre, une réunion de délégués signataires de la convention devait avoir lieu dans la pre-

mière quinzaine d'avril 1899, pour examiner si la situation commerciale justifierait alors une majoration de salaires.

La réunion du 14 avril 1899 décida que les salaires seront ceux des dix-huit mois qui ont précédé la grève de 1899, majorés de 20 p. 100. De plus les délégués des compagnies accordent une prime de 5 p. 100 qui cessera de plein droit à la première baisse de cours ; donc la prime totale s'élèverait à 25 p. 100 du salaire payé avant la grève de 1891. — Le 15 octobre 1899, une nouvelle conférence provoqua une majoration de 5 p. 100 à partir du 1er avril 1900. La prime totale de 30 p. 0/0 devait être immuable jusqu'au 1er avril 1901. — Le 31 octobre 1900, la nouvelle convention vient d'être dénoncée ; elle majorait de 10 p. 0/0 les salaires et portait la prime à 40 p. 100. Les compagnies se déclarent dans l'impossibilité de l'accorder pour l'avenir (V. *Musée social*, juillet 1902.)

Malheureusement les discussions de tarifs se font sur la base des chiffres fournis par les compagnies, et selon M. Goniaux (Congrès de Londres 1901) ces chiffres sont douteux. M. Goniaux réclame « l'examen et le contrôle du salaire, que les exploitants des mines remettent aux syndicats de mineurs un carnet des salaires payés, en indiquant les heures de descente et de travail de l'entrée à la sortie des puits ».

La grève générale d'octobre 1902 a permis aux mineurs du Nord d'agiter ces diverses questions, et notamment la question de la prime sur les salaires : l'arbitrage de novembre 1902 semble n'avoir été basé qu'avec regret sur la dernière convention d'Arras.

§ II. — Institutions préventives des conflits

I. — M. Lyonnais, dans son rapport de 1889 à la Chambre des députés, constatait déjà qu'un grand nombre de chambres syndicales, tant ouvrières que patronales, ont dans leurs statuts des clauses relatives à la conciliation des différends et à l'arbitrage.

Quelques syndicats ont même recours à la formation d'un tribunal d'arbitrage, en cas de grève. Mais, il faut en convenir, ce sont des vœux platoniques !

Quelques essais sérieux de *commissions d'arbitrage* ont été tentés :

En 1890, les ouvriers tullistes de Calais proposèrent un comité de ce genre ; mais les patrons voulurent discuter avec les deux syndicats ouvriers en présence, dont l'un était très faible. L'entente ne se fit pas. En 1893, l'union des tullistes revint à la charge. Les patrons répondirent que ce comité ferait double emploi avec les conseils de prud'hommes ! Il fallait répondre toute autre chose, excepté cela !

A Cholet, dans le Maine-et-Loire, un comité d'arbitrage a été fondé en 1895 ; composé de six patrons et de six tisserands, élus au deuxième degré, ce comité comprend trois sous-commissions pour les petites affaires. Mais il n'est pas un conseil de conciliation, et ne traite ni les questions de fixation des salaires, ni les questions de règlements du travail. Son rôle ressemble fort à celui des comités ouvriers allemands (V. *Réforme sociale*, 1896, p. 346).

II. — Mais nous rencontrons de véritables conseils de conciliation, créés sur le type conseil d'usine.

Le plus important est celui du Creusot. M. Waldeck-Rousseau, alors président du Conseil des ministres, en a fixé le mode d'élection dans son arbitrage.

« Considérant que, au cours de la grève actuelle, le comité a demandé, par sa lettre du 26 novembre, qu'afin d'éviter les causes de conflits, les ouvriers puissent tous les mois, *hors le cas de grève*, faire valoir leurs réclamations ;

« Considérant que, d'après les explications verbales fournies, cette mesure comporte la nomination de délégués par ateliers à raison d'un délégué par corporation ; que la compagnie ne fait pas obstacle à cette proposition ; que le désaccord existe seulement sur le mode d'élection :

« Considérant que chaque atelier occupe des syndiqués et des non syndiqués, qu'admettre que chaque catégorie nommât des délégués différents, ce serait organiser le conflit, élever entre les uns et les autres une distinction qui ne saurait être admise :

« Décide : les délégués seront nommés par atelier, à raison d'un délégué par corporation. Sauf cas d'urgence, ils conféreront tous les deux mois avec les représentants, et au besoin avec la direction de la société. »

Le conseil est remarquablement établi : chaque corporation y est représentée par son délégué ; tous les deux mois, des relations sont établies d'office entre lui et ses électeurs. Mais je crains qu'un pareil conseil ne soit surchargé à la longue des petites contestations que des sections auraient résolues facilement ; M. Waldeck-Rousseau avait en vue surtout les différends les plus dangereux, ceux à grande envergure. Cependant, ne l'oublions pas, certains différends individuels entraînent parfois des grèves sympathiques, et je crains que le conseil du Creusot ne les néglige par trop, ou n'en retarde indéfiniment la solution.

III. — A côté de ces conseils d'usine, nous pouvons citer aussi quelques conseils professionnels.

La papeterie de Paris a institué un *conseil mixte de conciliation*. Il se compose de huit membres ouvriers et de huit patrons. Il doit agir avant toute cessation de travail, si possible ; mais il laisse les petits litiges, individuels ou collectifs, à un *comité préliminaire* composé de six membres au plus. Chaque trimestre, le conseil se réunit pour délibérer sur les questions intéressant l'industrie, et même sur les questions du salaire et de la journée de travail. Depuis 1874 il fonctionne avec une régularité parfaite.

Dans la blanchisserie de la Seine, il existe depuis 1891, un conseil de conciliation digne d'être spécialement mentionné : il doit tout d'abord provoquer la conciliation avant de juger le différend comme arbitre.

A Roubaix, il existe une commission de conciliation, basée sur le même type, pour l'industrie textile ; il y a vingt-trois usines, avec un syndicat ouvrier bien organisé.

IV. — Enfin, nous avons à mentionner quelques cas très rares encore de conseils institués pour toute une industrie nationale.

En 1878, toutes les professions se rattachant à l'industrie du Livre résolurent de former une fédération pour défendre leurs intérêts communs. La Fédération s'étend à toute la France et l'Algérie. Elle a institué un conseil national de conciliation avec ramifications multiples des comités régionaux. Malheureusement c'est plutôt là une extension du type comité ouvrier, car les patrons ne figurent pas dans les conseils.

D'autre part, il y a un défaut grave : le comité central a le droit de décréter une grève générale de l'industrie.

Depuis 1895, cette situation est modifiée : une *commission mixte* de patrons et d'ouvriers a été constituée qui se réunira à Paris pour décider des principaux litiges. Or, comme les comités locaux subsistent, s'ils se modifient dans le même sens, la typographie possédera une institution parfaite, la première de ce genre que la France ait encore possédée.

§ III. — Projets de conseils permanents, type professionnel

Il existe en France de nombreux projets tendant à la création légale des institutions de conciliation permanentes. Les projets type professionnel sont assez nombreux (MM. Le Cour, de Lamarzelles, de Mun, J. Roche, Lebon, etc., voir bibliographie).

M. J. Roche est l'auteur du projet qui devint la loi du 27 décembre 1892.

I. — Ce que tous ont voulu, c'est créer une institution permanente qui soit préventive des conflits. Seul le projet Lebon (8 juillet 1895) prétend à la prévention des différends.

Il faut bien se rendre compte que les conseils n'auront pas à traiter de l'établissement du contrat de travail, préventivement, c'est-à-dire à des époques fixées d'avance ; ç'aurait été admettre le contrat collectif. Et nul projet n'admet pour base de l'institution nouvelle les associations syndicales, — même celui présenté par M. Lecour auquel nous devons de belles pages sur les Trades Unions anglaises.

L'élection des délégués est abandonnée aux ouvriers en général, et la sanction des décisions est laissée à l'opinion publique. (Dans le même sens, projet Bérenger sur les conseils du travail, 29 mars 1901, *J. O.*, p. 269. V. livre III.)

II. — Quant à la création de l'institution, ce qui caractérise ces projets, c'est l'approbation qu'ils donnent au type conseil professionnel.

Le projet Le Cour (16 juillet 1887) crée un comité pour régler les différends « touchant aux intérêts d'une même profession » dans un ressort correspondant à celui des tribunaux de commerce.

Le projet Lebon (8 juillet 1895) réunit les ouvriers « appartenant au même métier, à la même industrie ou à des professions similaires ».

Tous sont d'accord pour réunir les deux parties en un comité de conciliation. M. Lebon réclame même des *comités d'usine* pour une entreprise et les déclare seuls capables de prévenir les différends.

La création de l'institution est laissée à la bonne volonté des patrons (1).

III. — L'organisme lui-même est savamment hiérarchisé, selon le type Mundella-Kettle : à la base parfois un comité d'usine ; toujours un conseil de conciliation permanent et une cour d'arbitrage.

L'effort vers la conciliation est louable ; il préconise les comités par industrie, il a conscience de la hiérarchie des deux systèmes de la conciliation et de l'arbitrage.

(1) V. *Revue d'économie politique*, 1896, p. 350, Dr Schwiedland.

Mais l'œuvre en général est sans base solide, si bien que M. Schwiedland a pu écrire, méchamment sans doute, que « toutes ces propositions de loi ne visent qu'à faire de la réclame autour de l'idée de conciliation ».

CONCLUSIONS DU PREMIER LIVRE

Le type Conseil professionnel à base Sections d'usine.

Arrivé au terme de cette étude, nous allons tenter de constituer un type de conseils permanents ; évidemment il ne se rencontre que très imparfaitement réalisé dans la pratique, mais il semble pouvoir être dégagé de l'ensemble des institutions groupées dans ce premier livre.

§ Ier. — La prévention des différends

Le contrat collectif de travail, au point de vue de sa formation, doit être discuté par les patrons et les ouvriers ; leur présence, leur assentiment à l'entrevue sont des conditions essentielles de l'établissement du contrat. Au contraire, l'examen des difficultés d'application du contrat collectif, les revendications individuelles ou collectives qu'elles motivent, peuvent à la rigueur être tranchées par des tiers hors de la présence des parties en cause.

On peut donc faire une distinction théorique entre les organismes chargé de l'une et l'autre fonction. Certains conseils de conciliation, malgré leur nom, sont de véritables conseils mixtes soit des salaires, soit des conditions du travail : il arrive parfois que certaines industries possèdent des conseils chargés de l'établissement du contrat collectif

(partiellement ou non), sans toutefois posséder des conseils préventifs des conflits, et *vice versa*.

Mais si théoriquement les deux institutions diffèrent par leur rôle, pratiquement le même organisme se rencontre pour la solution des deux problèmes. Une seule différence apparaît alors nettement dans le fonctionnement au point de vue des séances, qui dans un cas sont établies d'avance et à époques fixes, d'ailleurs à dates assez espacées, et dans l'autre cas dépendent des besoins : le conseil de la maison Sturm (États-Unis) resta sans siéger plus d'un an.

Par conséquent, une institution préventive des différents peut devenir préventive des conflits. Il nous est donc permis de nous attacher plus spécialement à l'étude de cette dernière forme de l'organisme.

§ II. — La prévention des conflits

A. *Création*. — Une chose évidente est que l'institution doit rassembler les patrons et les ouvriers, qu'elle leur soit offerte par l'État, ou qu'elle émane volontairement d'eux-mêmes. Nous concevons fort bien que l'État rende cette *création obligatoire*, ou proclame la reconnaissance légale des organismes d'origine privée : cela peut avoir quelque influence sur les esprits.

M. Depasse disait justement au Conseil supérieur du travail que les conseils permanents ne peuvent pas absolument se passer de la garantie légale pour naître et subsister. « Il leur faut une place dans la loi, si l'on veut qu'ils vivent. » (Cons. Sup., 1895, p. 147.)

Mais, qu'on l'observe, nous ne parlons pas ici de leur *fonctionnement* : l'État ne peut pas obliger les patrons et les ouvriers à s'entendre, à peine peut-il les obliger à se réunir. Dans le cas d'obligation sans bonne volonté des parties, seule la base de l'institution, ses *préliminaires* agiront, sans que jamais le sommet ne soit atteint ! Nous n'admettons guère la

tentative obligatoire! elle a tous les défauts de l'obligation en général, sans faire prévoir une seule qualité : certes, c'est peu demander aux parties que de les réunir malgré elles mais je crois que d'une part, rien ne pourra forcer pratiquement les ouvriers à se présenter (car les sanctions échappent), et d'autre part, c'est être en mauvaise condition pour faire la paix que d'arriver à une conférence entre des baïonnettes, contraint et forcé!

La loi agirait témérairement, sinon en décrétant la création obligatoire de ces conseils, du moins peut-être en déclarant la tentative obligatoire. Si le législateur veut vraiment obtenir un résultat, c'est l'union ouvrière qu'il doit créer.

B. *Compétence.*— Au point de vue de la compétence *rationæ personæ*, un des caractères essentiels des institutions de notre type est leur établissement pour une seule industrie.

C'est à cela, croyons-nous, qu'elles doivent leur principal succès : les revendications ouvrières sont rarement d'ordre général; les questions qui provoquent l'effervescence des ouvriers sont dues à des questions de fixation de salaire, à des règlements spéciaux du travail, toutes choses qui n'intéressent qu'une seule industrie ; si la grève éclate dans une usine parce qu'à l'usine d'en face les salaires sont plus élevés, la comparaison n'est jamais faite qu'entre usines d'une même industrie.

D'autre part, la solution de ces différends doit être confiée à des gens du métier ; même dans les cas où il s'agit d'interpréter un contrat de travail très détaillé, un règlement de chantier, il faudra une compétence vraie sur les questions qui vont être agitées.

La logique des faits est toujours brutale : les institutions de notre premier type sont dues pour la plupart à l'initiative privée ; elles furent créées par besoin et par ceux qui en avaient besoin : c'est ce qui fit leur force.

Au point de vue de la compétence *materiæ*, il y a quelques divergences : d'abord, certains conseils sont

préventifs des conflits, sans s'occuper d'être préventifs des différends.

D'autre part ils examinent, vu l'état des législations, des litiges individuels autant que des litiges collectifs. Jamais on n'a eu sérieusement à craindre de conflits entre juridictions. En France, des conseils de prud'hommes existent. On déclare que le conflit sera impossible, car les prud'hommes, examinent des litiges individuels, et les conseils, des litiges collectifs : on sait combien c'est faux. Les prud'hommes disent les autres, interprètent les contrats ; les conseils les créent. C'est peu juste encore; car les conseils règlent autant et plus de questions d'interprétation de contrat que d'autres. La distinction entre les questions économiques et les questions juridiques a pu nous servir pour établir une différence entre la conciliation et l'arbitrage. Mais ici j'avoue ne pouvoir continuer l'application. On pourrait comparer la cour d'arbitrage au conseil de prud'hommes : leur rôle est le même théoriquement ; et peut-être qu'une institution de conciliation professionnelle pourrait être couronnée par un conseil de prud'hommes régional. Cela me paraît possible, mais non peut-être sans inconvénients ; car en somme les bases des deux institutions sont excentriques ; et les litiges non réglés en première instance perdraient de la sorte leur *cour* de conciliation. Car n'oublions pas que dans notre système, il y a deux conciliations avant l'arbitrage ; et que la cour d'arbitrage joue le rôle de conseil professionnel de conciliation dans la plupart des cas.

Bref, la question reste pour l'instant théoriquement indécise. Nous la retrouverons.

C. *Degrés de juridiction.* — Pour qu'il y ait conciliation, il faut que les parties soient en présence l'une de l'autre. Les comités d'ouvriers sont dès lors exclus de notre examen.

Le conseil de conciliation est une institution qui rallie tous les établissements exerçant une même industrie. Quelle nécessité y a-t-il de porter devant lui des contestations spé-

ciales à une usine déterminée et de déranger pour cela patrons et ouvriers, alors qu'il serait peut-être facile de s'entendre à l'usine même, à la seule condition de s'expliquer catégoriquement, en prenant l'avis de ceux qui connaissent le mieux la question? Les conseils d'usine sont justifiés par les bienfaits qu'ils ont rendus.

Leur constitution doit d'ailleurs être analogue à celle des conseils de conciliation : ainsi qu'il faut dans un conseil des divisions correspondant à chacune des branches de l'industrie en cause, de même il faut à l'atelier une chambre spéciale pour chaque profession, avec une chambre centrale où toutes les professions soient représentées et où l'on examine les questions les plus générales. Tout dépendra, en somme, de l'importance de l'usine. Le Creusot, par exemple, possède un conseil de conciliation. Mais pourquoi chaque catégorie d'ouvriers ne posséderait-elle pas une section, une chambre d'explication? Que de questions minimes seraient ainsi résolues avec rapidité !

Le patron ignore trop souvent les réclamations de ses ouvriers ; les contremaîtres menacent l'audacieux qui veut porter devant le maître une question qu'ils ont résolue arbitrairement.

D'autre part, si le litige est d'ordre général, comprend plusieurs sections ou l'usine tout entière, il sera porté immédiatement au conseil de conciliation de l'usine : le passage par les sections serait sans intérêt et il serait dangereux ; ces questions demandent une prompte solution.

Que si le conseil ne parvient pas à l'usine à terminer le différend, il sera porté alors devant le conseil professionnel.

Le débat sera plus large devant cette assemblée.

Les parties en cause ne voudront pas se montrer récalcitrantes sous les yeux de leurs collègues ; elles perdront de leur arrogance et, si elles ne parviennent pas à s'entendre, elles choisiront des arbitres, à moins qu'elles ne s'en remettent à la sagesse de la cour d'arbitrage.

La cour, ordinairement, se compose des mêmes éléments

que le conseil professionnel ; le conseil siège alors comme tribunal. Cependant, nous trouvons des cas dans lesquels les conseils professionnels étant institués pour une région, sont surmontés d'une cour nationale d'arbitrage représentant toute une industrie d'un pays. Les deux systèmes devront être maintenus et imités ; car leurs garanties sont excellentes.

Le système en général se recommande par sa précision, et la conscience parfaite des degrés de juridiction ; il fait une place très remarquable et très nécessaire à la conciliation. D'autre part, il est apte à terminer tous les différends, même les plus graves et les plus généraux ; car lorsqu'une industrie tout entière menace d'entrer en conflit avec le patronat au lieu d'avoir recours aux conseils d'usine, on peut logiquement porter le litige devant le conseil professionnel.

Pour qu'une institution de ce genre donne des résultats, surtout au début, il faut qu'elle ait une souplesse remarquable, qu'elle s'adapte à tous les cas ? Nous ne devons jamais oublier que le terme *obligatoire* doit être banni le plus possible de la conciliation.

Obligation correspond à résistance! Et nous savons qu'ici rien n'est capable d'enrayer légalement la volonté populaire. De même qu'une institution de conciliation est périssable lorsqu'elle contient comme sanction la grève générale, de même cette institution est impossible, si elle est basée sur la coercition.

En résumé, nous avons à la base un comité d'usine, avec des sections de métiers ; puis un conseil de conciliation régional et parfois même une cour d'arbitrage nationale, le tout étant professionnel.

D. *Sanctions.* — Les sanctions, on l'a remarqué, ne sont jamais coercitives ; elles ne sont jamais basées non plus sur l'opinion publique ; il est remarquable qu'à une grève correspond toujours une névrose spéciale des hommes et des

théories ; les uns et les autres s'exaspèrent : pour le profit de qui ? De quelques meneurs d'hommes, de quelques politiciens, dont le rôle n'est pas plus pacificateur que celui de la force armée qu'on envoie protéger les prétentions d'une seule des parties.

Les seules sanctions, a-t-on dit, doivent être « morales ». Ce mot renferme en lui seul tant d'indécision et de vague que quelque autre plus précis devrait le remplacer. L'accord des volontés libres suffit et doit suffire : nous n'admettons aucune pression de l'opinion publique pas plus que de la loi : la première est fausse ou égoïste, la seconde n'est guère possible sans révoltes et sans brutalités. Une seule existe, c'est la sanction intérieure, psychologique, purement faite du respect du droit des autres et de soi-même ; c'est de la simple dignité humaine, ou mieux, cette « valeur absolue de la raison » dont parle Kant.

III. — *Qualités extrinsèques.* — Crompton l'a écrit avec concision : « Le succès pratique des conseils d'arbitrage est dû à ce que les patrons ont reconnu l'indépendance des ouvriers, c'est-à-dire ont accepté l'existence des associations ouvrières. »

On déclare parfois que la cause du succès de certaines institutions d'arbitrage doit être cherchée dans « l'initiative privée ». Cette proposition contient une part d'erreur : nombre d'institutions de conciliation dues à l'initiative privée n'ont remporté aucun succès comparable au succès du type que nous étudions.

Les causes sont de deux sortes : nous connaissons les causes intrinsèques, « les combinaisons de l'organisme fonctionnel » ; il nous reste à chercher les *combinaisons d'adaptation sociale* », aussi indispensables et nécessaires. Il y en a une d'ordre général, à laquelle on ne peut atteindre que fort lentement et qui réalisée, motivera la disparition des institutions de conciliation.

Du moment où patrons et ouvriers se trouvent également

organisés, le développement qui résulte de la dynamique des forces économiques tend à remplacer l'état de guerre par des institutions de paix.

Il me semble que l'on peut toujours constater un *parallélisme* constant entre la force des associations ouvrières, leur sagesse et les institutions de conciliation efficaces. Les syndicats ouvriers paraissent être la base du fonctionnement et la condition essentielle de réussite des organismes de paix industrielle : ils constitueraient ainsi, selon le mot du Docteur Schwiedland, « de véritables *Self-Governement* ».

LIVRE II

Le type Conseil de l'Industrie à base régionale.

INTRODUCTION

Le second type, par un côté tout au moins, ressemble parfois au premier ; très souvent lui aussi a dû sa naissance à l'initiative privée ; mais son organisme et son rôle sont tout différents, que ses créateurs l'ait souhaité ou non : les conseils régionaux jouent un rôle plutôt de médiation que de prévention des conflits ; ils se trouvent d'ordinaire en face de grèves déclarées, qu'ils essayent d'apaiser par la médiation ou l'arbitrage, avant que les nécessités économiques de tout ordre n'obligent les parties à se réunir malgré elles avec leurs revendications sans solution et leur haine de classes plus violente encore que jamais.

Les conseils régionaux ne peuvent prétendre au rôle de *conciliateurs ;* leur recrutement s'y oppose ; ils sont plutôt *médiateurs*, car nous observerons que si les membres du conseil sont choisis dans les diverses professions industrielles, ils ne représentent que fort imparfaitement les parties en cause ; c'est le résultat de leur mode d'élection.

CHAPITRE PREMIER

L'ANGLETERRE

La situation très troublée que présentent en Angleterre les industries dont le personnel n'est pas syndiqué en vue d'intérêts professionnels a motivé à diverses reprises l'intervention du Parlement et des Chambres de commerce.

Nous allons étudier l'institution qui a servi de type pour l'établissement des Conseils de district.

I. — Le Conseil de Londres fut fondé en 1890 (1) par la Chambre de commerce à la suite de la célèbre grève des Docks. Certes, c'est bien là une institution d'origine privée ; mais l'initiative en somme n'est pas venue d'en bas ; l'article 3 des statuts termine son premier alinéa par ces mots : « Tout différend venant devant le Conseil devra d'abord être renvoyé au Comité coopératif de conciliation de l'industrie à laquelle appartiennent les parties si un tel Comité a été formé et affilié à la Chambre de commerce. »

Ceci était important à signaler ; les organisateurs du Conseil de district reconnaissent donc que les efforts doivent émaner des parties en cause et que le litige doit d'abord chercher un apaisement au sein des institutions professionnelles. Aussi bien le règlement porte un titre réservé à l'établissement de Comités corporatifs de conciliation ; ce n'est évidemment qu'un peu de réclame, aurait dit Schwiedland, mais ce n'est pas moins typique. « Toute *industrie* qui s'exerce dans la ville ou le port de Londres ou dans un périmètre d'une distance raisonnable, peut former un Comité de conciliation, etc. »

(1) V. *Bulletin de l'Offic. du travail français*, 1893, p. 103.

En un mot, le Conseil se considérait donc comme une Cour d'appel, au sens spécial que nous devons ici attribuer à ce terme (V. Prolégomènes). Ce rôle a-t-il été rempli réellement par le Conseil ? Les statistiques, quoiqu'elles n'envisagent pas franchement l'hypothèse, nous permettent de déclarer que non. Et si quelque cas s'est présenté, ce doit être le *rara avis!*

Notons toutefois que des progrès ont été faits pour la formation des Comités corporatifs par les métiers affiliés au Comité central. En 1891, déjà, on relève des initiatives chez les textiles, l'ameublement, les instruments de musique, la mécanique, l'imprimerie, les bateliers, les débardeurs, les charretiers, les porteurs de charbon et les meuniers.

Le Conseil de Londres a donc eu pour résultat de créer un mouvement en faveur de la conciliation, mais son but n'est pas atteint en ce qui touche son rôle d'appel. Nous en donnerons les raisons évidentes tout à l'heure.

D'autre part, le Conseil voulait être préventif des conflits, l'article 2, § 3, déclare que : « la préoccupation ordinaire du conseil sera de faire, dans tous les cas, le plus d'efforts possibles pour empêcher la déclaration ou la continuation d'une grève, etc. » Pour arriver à ce résultat, il mettait constamment à la disposition des parties en litige les locaux de la Chambre de commerce ; d'autre part, il prenait l'initiative d'aller au-devant des parties en litige, avant toute cessation de travail ; mais il n'indiquait pas la procédure qu'il prétendait employer en pareil cas ; enfin il s'occupait de réunir sur les salaires et les autres conditions du travail des informations détaillées prises dans les villes où s'exercent des industries similaires à celles de Londres, et les portait à la connaissance des ouvriers et patrons.

Ce rôle spécial d'informateur est essentiellement louable ; il fera l'objet des préoccupations des législateurs de quelques nations qui chercheront à renseigner les travailleurs par l'établissement d'un ministère du travail.

Quant au rôle préventif du conseil, il est resté lettre

morte. Par conséquent le conseil de Londres, sauf des cas très exceptionnels, est une institution de conciliation des conflits. Nous allons entrer maintenant dans l'étude de l'organisation et du fonctionnement du Conseil.

II. — Examinons d'abord sa composition et sa compétence.

A *Composition*. — Cette composition n'est pas homogène :

a) Douze membres représentant les employeurs, élus par le Conseil de la Chambre de commerce ;

b) Douze membres représentant le travail, élus par les ouvriers ;

c) Il sera adjoint des représentants des comités corporatifs de conciliation ;

d) Quatre autres membres, le Lord-maire de Londres, le président du Conseil du comité de Londres et deux représentants des associations ouvrières de Londres choisis par les membres ouvriers du Conseil de conciliation.

Les douze délégués ouvriers (*b*) sont élus par les *groupes d'industries*. Sans songer le moins du monde aux conséquences de toutes sortes qui peuvent résulter de ces groupements artificiels, on rangea les industries de Londres en 12 groupes, or il y en a 600 et plus.

Bâtiment.	Gaz et charbons.
Ameublement.	Chemins de fer.
Transports.	Cuirs et peaux.
Alimentation.	Métallurgie.
Employés de commerce.	Imprimerie et papeterie.
Vêtements.	Marine. Navigation.

Le défaut évident de pareils groupements est le manque de cohésion ; nos études sur le type professionnel nous ont amené à constater que plus un conseil possédait une base étroite de métier, plus ses résultats étaient complets ; les

conseils d'usine étaient subdivisés en sections représentant les différentes catégories d'ouvriers. Ici, c'est à peine si on respecte les intérêts de chaque industrie envisagée dans ce qu'elle a de plus général ! Gaz et charbons ! Chemins de fer ! Imprimerie et papeterie !

Évidemment à première vue ce défaut capital semblait amoindri (*e*), on adjoignait au conseil des représentants des comités corporatifs.

Mais nous savons que ces comités étaient encore à créer ; et d'autre part nous constaterons que les sections existantes n'avaient que rarement recours au conseil.

Ce correctif resta toujours théorique.

Enfin le conseil comprend quatre membres étrangers au commerce et à l'industrie. Leur rôle est plutôt un rôle de parade, car ces membres se font remplacer par un délégué. Donc il nous est permis de critiquer les auteurs qui s'applaudissent de la présence de ces personnages. Je suis persuadé qu'ils disparaîtront quelque jour du conseil, si toutefois le conseil survit à l'organisation des conseils corporatifs.

B. — Passons maintenant à l'examen de la *compétence* du conseil de Londres.

Rationæ materiæ, le rôle du conseil comprend des attributions de caractères divers : c'est d'abord une agence de renseignements sur les questions de salaires et de conditions de travail.

Ensuite le conseil joue un rôle de propagande en poussant à la création des comités corporatifs et nous savons qu'il a assez bien réussi.

Il doit ensuite examiner, en appel ou directement, les conflits du travail et prévenir d'une manière générale les grèves.

Qu'il s'agisse théoriquement des litiges individuels ou collectifs, peu importe ; il suffit que le litige porte sur une question de fixation ou d'interprétation de contrat. Nous l'avons dit, le rôle d'appel est fort rare, ainsi que le rôle préventif des conflits.

Le conseil n'a donc à envisager que des « conflits » du travail.

Rationæ personæ, toutes les industries de Londres sont représentées ; par ce côté donc il mérite le nom de conseil régional, ou de district, que l'on donne généralement à tous les conseils anglais créés sur son modèle.

C. — *Organisation de la conciliation et de l'arbitrage.*

La chambre de commerce, lorsqu'un différend ou un conflit vient à éclater, provoque une entrevue, dans ses propres locaux, entre patrons et ouvriers ; soit que l'initiative de l'entrevue ait été prise par les patrons, les ouvriers ou le conseil lui-même.

En 1894, il y eut trois refus de comparaître de la part des patrons, et un refus venant des deux parties ; en 1896, je trouve cinq refus des patrons, contre un refus des deux parties, et un venant d'un syndicat ouvrier. Bref, nous constatons en Angleterre comme partout l'état d'esprit autoritaire des patrons ; les remplacements d'ouvriers et les fermetures d'ateliers s'élèvent d'ailleurs à 92, en 1899, avec 4.900 ouvriers : mais il faut bien avouer que les rapports généraux des parties sont meilleurs que partout ailleurs.

a) Les parties sont admises à une tentative préalable de conciliation, dans laquelle elles ne sont point assistées (sauf demande spéciale).

b) Puis elles comparaissent, une seconde fois, devant le conseil, qui cherche à rétablir l'entente.

c) Enfin, le conseil provoque un arbitrage en désignant un arbitre au choix des deux parties ou en arbitrant lui-même sur l'invitation qui lui en est spécialement faite.

La conciliation et l'arbitrage, à tous leurs degrés, sont ici *facultatifs*. C'est là une différence très caractéristique avec les conseils professionnels. Comment agir autrement ? Le litige est rarement connu du conseil avant la rupture

collective du contrat de travail ; d'autre part, nul pouvoir ne peut contraindre des ouvriers sans organisation à assister à une tentative obligatoire de conciliation, à plus forte raison à accepter une décision arbitrale. Enfin, l'initiative de l'institution ne venait pas des ouvriers, quoiqu'ils aient consenti d'ordinaire à élire des délégués au conseil. Donc le conseil, organisme offert aux parties, et non créé par elles, ne pouvait être que facultatif de la base au sommet !

D'ailleurs la chambre de commerce comprenait si bien ces choses, qu'elle déclara l'arbitrage en quelque sorte doublement facultatif : non seulement il fallait le consentement des parties pour qu'un arbitrage eût lieu, mais encore le choix des arbitres était laissé aux délégués patronaux et ouvriers. En somme, si l'institution du conseil est permanente comme organe de conciliation, elle ne l'est plus évidemment comme arbitre, puisque les parties peuvent opter pour l'arbitrage du conseil en entier, de certains membres du conseil, ou même d'un tiers (1).

Les arbitrages du conseil sont très rares ; nous en trouvons deux cas en 1892, un en 1893, un encore en 1895, trois en 1896. En 1897, il y eut deux arbitres *désignés* par le conseil, pour trancher un différend.

D. — Nous pouvons maintenant envisager l'œuvre dans son ensemble.

Et d'abord la base de l'institution est très faible, ou inexistante : elle suppose des comités de l'industrie qui n'existent guère ; d'ailleurs la création du conseil a été motivée par ce fait même que les ouvriers étaient très désunis et leurs associations très turbulentes. Par conséquent c'est une institution offerte aux bonnes volontés, facultative à tous ses degrés, et par conséquent incapable de respecter les degrés logiques et nécessaires de la conciliation et de l'arbitrage.

(1) En 1894, apres un refus de comparaître devant le conseil, une greve fut arbitrée par le ministre de l'intérieur.

D'autre part, l'institution nie les différences d'industrie, ou ne les respecte qu'à la surface et d'une façon générale. Georges Howell, l'auteur anglais, le regrette déjà en 1890 : « On peut contester et on conteste en effet qu'il soit possible à un conseil représentant diverses industries ayant des intérêts très différents de leur inspirer confiance à toutes et de s'assurer leur adhésion. »

D'ailleurs les résultats sont là pour nous montrer un échec, sans toutefois nous en donner les causes ; étant donné que les litiges sont peu ou point terminés par les conseils corporatifs, qui sont à peine une douzaine à Londres pour 160 industries, nous constatons :

Années	Tentatives	Concil.	Arbitr.
—	—	—	—
1890	5	2	»
1891	3	»	»
1892	14	»	2
1893	7	2	1
1894	9	3	1
1895	9	2	1
1896	13	2	3
1897	4	2	2

Pour bien saisir l'importance de ces chiffres, il faut faire remarquer que les grèves sont assez fréquentes à Londres, et englobent un grand nombre d'ouvriers.

Cependant en 1893, il n'y eut que peu de grèves, 14 à Londres, qui ne durèrent que deux ou trois jours.

Bref les échecs du conseil sont énormes.

Enfin, et pour terminer cet examen critique, il nous faut déclarer que le conseil de Londres n'est qu'un conseil de conciliation des conflits, et non pas du tout un conseil préventif. Cependant, avec surprise, nous avons trouvé, en 1892, 10 cas de recours avant la grève.

Mais n'oublions pas que cette période de deux ou trois ans a été assez prospère ; on sortait avec lassitude de l'immense grève générale de 1889-1890.

§ II. — Les conseils de district

Le conseil de Londres est un conseil de district.

Un certain nombre de chambres de commerce ont imité presque aussitôt la chambre de Londres et ont créé des conseils de district sur le modèle de celui de la capitale.

Leur nombre est assez considérable, vingt-deux, je crois. Il en existe actuellement à « Aberdeen », Belfort, Birmingham, Blackburn, Bradford, Bristol, Derby, Deusburg, Dublin, Dudley, *Halifax*, Hull, Keiglez, « Leeds », Leicester, *Liverpool*, *Londres*, « Macclesfield », Manchester, Morley, Newport, Plymouth, Walkfield, Walsall, Wolferhampton, et Geadonguisell.

Mais il nous faut examiner leurs résultats.

Si le conseil de Londres enregistre quelques cas d'arbitrage, de conciliation, certains conseils n'enregistrent pas même une tentative.

De 1894 à 1896, trois conseils ont eu à trancher des conflits : Londres, Liverpool, Halifax. En 1896, ceux d'Aberdeen, Leeds et Macclesfield ont offert leur médiation.

Pour que l'on puisse juger des résultats comparés donnés par les *conseils corporatifs* et par les *conseils de district*, j'ai dressé la stastistique suivante, qui ne s'inquiète que des « *conflits réglés* ».

Conseils permanents ayant réglé des conflits.

Années	1894	1895	1896	1897
Conseils professionnels	43	39	49	49
Conseils de district . .	3	1	1	2
Conseil de Londres . .	4	3	5	4

Je ne connais pas le nombre exact des conseils professionnels existant en Angleterre : certains disent qu'en 1895 il y avait 72 conseils professionnels et 21 conseils de district : en 1895, 83 et 22.

Mais nous savons d'autre part que le rôle des conseils professionnels est surtout preventif des conflits ! Ajoutons encore que de nombreuses grèves sont conciliées assez souvent par des tiers, autorités choisies spécialement pour le cas :

Les chiffres méritent d'être cités.

Grèves conciliées par des tiers.

Greves	Annees	Greves arbitrees	Ouvriers
—	—	—	—
783	1893	25	312.000
1.061	1894	42	18.000
876	1895	45	58.000
1.021	1896	45	31.000
864	1897	40	20.000
719	1899	38	12.000
900	1900	32	16.000

Tous ces chiffres permettent de reconnaître le peu d'efficacité des conseils de district, dans le règlement des conflits ouvriers.

§ III. — Il nous faut en dernier lieu mentionner l'intervention du *Board of Trade* dans un certain nombre de grèves, depuis quelques années. Une loi du 7 août 1896 sur la conciliation, dont nous avons déjà parlé à propos des conseils professionnels, reconnut l'utilité du *Board of Trade*. Aux termes de l'article premier, le ministre du commerce est autorisé à intervenir dans les différends entre patrons et ouvriers, soit par des enquêtes, soit en provoquant le rap-

rochement des parties et en organisant des entrevues par une personne de leur choix ou désignée par le ministre, soit en nommant une ou plusieurs personnes pour agir comme conciliateurs lorsque la demande en est faite par l'une ou l'autre des parties, soit en fournissant un arbitre lorsque patrons et ouvriers sont d'accord pour dresser cette enquête.

L'intervention du ministre s'est produite dans 35 différends en 1896 : 16 fois sur la demande des ouvriers, 9 fois sur celle des patrons et 6 fois des deux.

Ces recours ont eu lieu 11 fois avant toute cessation de travail et 9 fois la grève a été évitée.

De 1899 à 1901, on constate 46 cas : 16 fois sur l'appel des ouvriers, 24 fois des deux.

En fait, ce mécanisme n'est pas meilleur que les précédents ; ses résultats le prouvent, presque identiques à ceux des conseils de district, mais cependant moins grands. M. Mac Donald déclare que son échec est dû à son « manque d'autorité ». Je demande plutôt pourquoi il manque d'autorité.

On demande l'obligation à la tentative. Nous savons du reste que c'est le remède des gens qui n'en ont pas. D'ailleurs le Congrès des ouvriers d'Huddersfield s'est prononcé contre l'obligation par 939 voix contre 246. J'espère que ce vote fera réfléchir « Ben Tillett « (voir *Musée social*, décembre 1900, mai 1901).

S'il nous est permis de résumer ici nos impressions sur la situation en Angleterre, nous dirons que la pratique de la conciliation qui eut de nombreux partisans dans la deuxième partie du siècle dernier, tend à subir une éclipse depuis quelques années. Cependant le mouvement unioniste, un instant rajeuni par les nouvelles recrues du socialisme d'État, va reprendre sa stabilité première ; et si sa tactique s'est modifiée, néanmoins ses résultats seront excellents en vue de la pacification des conflits, le jour où chaque industrie sera syndiquée, et où le contrat sera collectivement discuté par les parties ; bref, le jour où les unions seront reconnues par les patrons sans conteste. Les lois industrielles auront

peut-être allégé leur tâche, qui n'en sera pas moins grande au point de vue du bonheur de la classe ouvrière, et de la paix de l'industrie.

CHAPITRE II

LES ÉTATS-UNIS

Les institutions permanentes de conciliation que l'on rencontre aux États-Unis sont des importations d'Europe; la question des conseils d'arbitrage fut étudiée par les bureaux de statistique; les rapports furent publiés; les messages des gouverneurs et du Président des États-Unis ont souvent porté la question à l'ordre du jour. Depuis 1883, les législateurs de chaque État ont multiplié leurs exhortations, ils ont offert aux ouvriers une institution analogue à celle des conseils de district anglais.

« Chez nous, dit C. Wright, la conciliation n'a guère été en vogue jusqu'à ces dernières années; mais les parlements ont compris la nécessité de créer des conseils d'arbitrage officiels qui puissent être prêts à tout moment soit à offrir leurs services, soit à les accorder sur demande. Ce n'est toutefois que dans trois États que les conseils d'arbitrage ont rendu de grands services. »

Le législateur s'est contenté d'encourager la création des conseils industriels en leur assurant certaines garanties, en leur donnant certains pouvoirs.

Dans d'autres cas, la loi s'est elle-même chargée du soin d'organiser les juridictions arbitrales.

I. — L'act de Pensylvanie (26 août 1883) a créé les premiers *tribunaux volontaires*.

Les présidents des tribunaux de justice de paix et les juges présidant les chambres dans les comités auront le devoir,

sur la présentation d'une pétition ou d'une convention, d'accorder l'autorisation d'établir des tribunaux dans leurs districts respectifs pour régler les conflits collectifs. La pétition sera signée de 50 ouvriers et par les chefs d'établissements ; elle désignera les noms des membres du tribunal et le nom du *tiers arbitre* (en cas de partage des voix). Le nombre des membres est au minimum de 2 patrons et de 2 ouvriers. Le rôle de ce tribunal sera : 1° de fixer les salaires ; 2° de régler les conditions du travail ; 3° d'interpréter les contrats.

Théoriquement l'institution voulait être préventive des différends et des conflits. Mais les défauts, qui sont ceux déjà signalés pour les conseils de district anglais, firent bientôt déclarer au chef de la statistique, en 1893, que « la loi de 1883 n'avait pas obtenu tout le succès qu'on en espérait, et cela à cause de l'opposition des grands industriels. Les ouvriers sont encore favorables à l'arbitrage, mais les patrons ne veulent soumettre leurs comptes à aucun tribunal ».

Il faut ajouter que les ouvriers sont plus disciplinés que les patrons ; je n'en veux pour preuve que ces mots, tirés de l'enquête du conseil du travail en 1893 : « Les résultats de la loi, quand elle a été appliquée, ont été accueillis de trois manières différentes. Premièrement, la décision est défavorable aux ouvriers : ils se soumettent et retournent au travail. Deuxièmement, la décision est défavorable aux patrons ; quelques-uns d'entre eux refusent de se soumettre ; enfin, la décision ne satisfait personne : tous se découragent de l'arbitrage. »

II. — En ce qui concerne la plupart des États où des lois ont prévu la création des tribunaux permanents, les parties n'ont fait usage que rarement des dispositions légales. Dans certains de ces États, les tribunaux n'ont donné que des résultats insignifiants. M. Willougby (*Musée social*, sept. 1901) déclare que « quant à la valeur de l'œuvre accomplie par les conseils officiels, bien qu'ils n'aient pas empêché les grèves

et qu'ils n'aient même pas réalisé les espérances qu'on avait fondées sur eux, l'opinion générale est qu'ils ont prouvé l'utilité de leur institution ».

J'allais écrire le contraire :

En effet, un assez grand nombre d'États ont inscrit dans leurs législations des conseils volontaires ou des conseils officiels. Si j'étudie les deux formes d'institutions ensemble, c'est qu'elles ne diffèrent que sur un seul point : l'initiative de la création ; les tribunaux volontaires sont créés à la demande des intéressés (en fait à la demande d'un petit nombre d'ouvriers et de patrons, si bien que la masse n'y a aucune part) ; les conseils officiels émanent tout entiers des législateurs. Nous rencontrons des conseils officiels dans les lois de :

Californie	1891	Utah	1896
New-Jersey	1892	Massachussetts. . . .	1886
Ohio	1893	New-York.	1886
Louisiane	1894	Michigan	1897
Connecticut	1895	Illinois	1899
Minnesota	1895	Idaho.	1899
Illinois	1895	Indiana	1899
Montana.	1895	Kansas	1899

Pour juger équitablement des résultats donnés par ces conseils, il faut savoir que d'ordinaire les grèves sont plus nombreuses dans les États de New-York, Pensylvanie, Massachussetts, Ohio et Illinois. De 1881 à 1886 par exemple ces cinq États donnèrent ensemble 75 p. 100 du chiffre total des grèves pour l'ensemble du pays, et près de 89 p. 100 de lockouts : c'est qu'à cette époque, ces États comprenaient 50 p. 100 des manufactures du pays et employaient 58 p. 100 de tout le capital placé dans les industries mécaniques des États-Unis.

Or, les résultats des conseils de tous les États, sauf ceux de New-York et Massachussetts, sont insignifiants ou nuls :

dans beaucoup d'États, les conseils ne sont pas même constitués (*Musée social*, sept. 1901). Il nous faut dire quelques mots des conseils de New-York et du Massachussetts.

Leur organisation ne diffère pas sur les points essentiels de celle des conseils de district anglais. Ces conseils peuvent être saisis immédiatement ou en appel des comités corporatifs ; ils peuvent offrir leur médiation : ils peuvent faire des enquêtes sur une grève en cours et en publier les résultats, etc.

III. — *Le conseil de New-York* date de 1887, loi qui modifia sur certains points l'organisation du 18 mai 1886 (1). Celui de Massachussetts fut amendé la même année.

Conseil de New-York :

			Refus d'arbitrage		
Années	Cas soumis	Greves	Patrons	Ouvriers	Insucces
—	—	—	—	—	—
1887	14	14	4	4	10
1888	20	18	7	1	9
1889	17	16	6	2	12
1890	25	25	8	2	17
1891	11	10	»	»	»
1895	28	24	»	»	10
1896	18	»	2	1	13

Pour les années intermédiaires je ne possède que quelques chiffres :

Annees	Greves a New-York	Cas soumis
—	—	—
1891	500	11
1892	400	11
1893	220	14
1894	425	18
1895	417	28
1896	246	18

(1) V. *Bulletin Offic. du travail français*, 1893, p. 227, 621.

En 1894, sur 18 cas 16 sont dus à l'action du conseil *proprio motu* ; en 1895, sur 28 cas, 24 cas de même ; et en 1896, 17 cas sur 18. La conclusion est facile à tirer ; les patrons et les ouvriers n'ont aucune confiance dans l'institution, qui n'aboutit très probablement qu'au moment de la lassitude des parties en conflit.

En 1891 (500 grèves), le conseil n'a pas été une seule fois appelé à remplir les fonctions d'arbitre dans les conditions prévues par la loi, c'est-à-dire avant toute cessation de travail. Les 4/5 des grèves signalées ont été terminées par des négociations directes entre patrons et syndicats ouvriers ; quelquefois par l'intervention du conseil central des unions ouvrières, ou par des conseils de conciliation accidentels, nommés par les syndicats ouvriers et les patrons.

En 1892, le conseil a reçu des informations sur 400 grèves ; il intervint dans 11 ; il mit fin à 5 ; 3 ont été terminées par des arbitres choisis par les parties.

En 1893, sur 22 grèves, il fut appelé 14 fois. Un cas particulier assez remarquable fut la solution de la grève des employés du chemin de fer, due à l'action combinée des deux conseils de New-York et du Massachussetts.

En 1894, notons qu'une grève de tanneurs que le conseil fut impuissant à régler s'est terminée par une convention instituant dans l'établissement un conseil permanent d'arbitrage.

On le voit, de même que les conseils de district anglais ont été un stimulant en Angleterre, de même le conseil de New-York a provoqué la création de quelques comités ou conseils professionnels. Il faut avouer que la logique des faits est singulière parfois : une institution régionale provoque des institutions professionnelles !

Bref, l'influence du conseil de New-York est extrêmement faible. En dehors de son intervention directe dans les conflits, on peut signaler toutefois une certaine tendance des parties en conflit à venir chercher parmi ses membres un tiers arbitre.

Déjà, en 1894, M. Parnez fut choisi par les électriciens; en 1895, il fut appelé deux fois à jouer le même rôle à Brooklin.

IV. — Passons au *Conseil du Massachussetts.*

			Refus d'arbitr.		Recours		
Années	Cas	Grèves	Patr.	Ouvr.	Patr.	Ouvr.	Insuccès
1887	22	10	3	1	»	»	4
1888	42	25	4	5	»	»	8
1889	23	14	4	2	»	»	3
1890	33	26	2	5	»	»	8
1891	29	14	»	»	10	6	8
1892	40	17	»	»	10	10	13
1893	33	18	»	»	3	8	17
1894	39	22	»	»	11	4	»
1895	32	18	»	»	11	7	»
1896	29	16	»	»	12	6	»
1897	31	»	»	»	»	»	»
1898	22	»	»	»	»	»	»

Nous remarquons immédiatement le nombre assez considérable de différends soumis au conseil avant toute cessation de travail : le fait est à signaler à la différence du conseil de New-York. En 1894, nous avons 17 cas ; en 1895, 14. En tenant compte du chiffre total des recours, on ne peut s'empêcher d'admirer ce résultat !

D'autre part, il semble que les patrons sont moins récalcitrants qu'à New-York.

Mais le succès du conseil est en définitive médiocre, car dans le Massachussetts, il y a autant de grèves qu'à New-York. Si les résultats sont un peu plus grands dans le Massachussetts, il faut en chercher la cause dans ce fait que le conseil rencontre un accueil favorable auprès des syndicats ouvriers. En 1896, le conseil en rendait compte,

tout en déplorant que l'esprit de conciliation ne se montre pas au même degré du côté des employeurs.

Années	Conseil de New-York Cas	Grèves	Conseil du Massachussetts Cas	Grèves
—	—	—	—	—
1887	14	14	22	10
1889	17	16	23	14
1891	11	10	29	14
1895	28	24	32	18

Ce tableau comparatif montre que l'influence des deux conseils ne diffère que sur le nombre des recours avant la grève.

Les chiffres des statistiques ne semblent pas être l'exacte expression de la vérité : je cite cette dernière statistique pour montrer que les cas catalogués ne correspondent pas à ceux que j'ai cités tout à l'heure.

Massachussetts Conseil :

Années	Cas	Salaires des employés En caisse, dollars
—	—	—
1888	41	953.000
1889	26	3.684.000
1890	34	4.056.000
1891	30	2.307.000
1892	40	2.034.000
1893	36	1.652.000
1894	39	6.054.000
1895	32	1.036.000

La loi de 1898 (1er juin) (1), provoquée par la grande grève des chemins de fer de Chicago en 1894, a institué un *conseil d'arbitrage* composé de trois membres, un patron, un ouvrier,

(1) *Annuaire législ. étrangère*, 1898, p. 755. Hubert-Valleroux.

le troisième membre désigné par les deux premiers, et chargé de régler les conflits entre les employés de chemins de fer et leurs patrons ; lorsque du moins ces conflits s'étendent sur le territoire de deux États au moins.

Le premier point à signaler est que l'association des ouvriers des chemins de fer est formellement reconnue par tous les patrons.

En cas de conflit, le president de la Commission interfédérale du commerce doit intervenir sur la demande des patrons et faire ses efforts pour résoudre le conflit à l'amiable.

On ne paraît pas avoir songer à organiser des comités de sections ni des conseils fédéraux.

Lorsque le litige n'est pas résolu par la voie de la médiation, il *peut* être déféré à un conseil d'arbitrage. Autant que possible le travail ne doit pas être interrompu pendant le débat.

L'institution revêt un caractère *privé :* il ne peut en être autrement, puisque les chemins de fer aux États-Unis appartiennent à des particuliers.

Les résultats de ce conseil ne me sont pas connus.

Mais il semble qu'ils doivent être assez bons malgré le manque de base de l'organisme ; car les associations ouvrières sont admises à discuter avec le patronat, pour l'établissement du contrat collectif de travail.

Depuis assez longtemps, on parlait d'établir à New-York une institution permanente, dont l'origine serait privée ; dès 1894, on la signalait sans donner aucun détail. L'idée maîtresse de la création paraissait être l'excellence des institutions privées en général : on sait ce qu'il faut penser de cette classification mensongère et trop large. En 1901, nous trouvons réunie, le 18 décembre, la *Commission libre d'arbitrage et de conciliation.* « C'est la fédération civique nationale qui a réuni à New-York un congrès de représentants du capital, du travail et du public. Ce congrès a nommé une commission d'arbitrage et de conciliation de

trente-six membres, savoir : douze représentants des travailleurs *syndiqués*, douze représentants des patrons de la grande industrie, douze indépendants, jouissant d'une grande notoriété. Cette commission constitue en réalité un bureau national de conciliation et d'arbitrage destiné à résoudre les conflits du travail, mais cependant sans pouvoirs officiels.

« La commission ne sera liée par aucune doctrine abstraite et sera toujours prête à examiner les revendications des travailleurs en vue de réduire au minimum le nombre des grèves et lockouts. Elle n'entreprendra l'arbitrage qu'à la demande des deux parties (1). » L'opinion publique fonde peut-être trop d'espoir sur ce mouvement de pacification.

CHAPITRE III

L'ALLEMAGNE

I. — L'article 108 de la loi du 21 juin 1869 (devenu article 120) déclarait que les procès qui s'élèvent entre patrons et ouvriers, pour quelque cause ce soit, seraient soumis aux autorités municipales ou à des juridictions arbitrales.

Jusqu'en 1890, la législation industrielle allemande ne contenait, au sujet de la constitution des tribunaux d'arbitres, aucune disposition plus précise que le troisième paragraphe de l'article 120 (loi 17 juillet 1878) (2). Les organes d'arbitrage prévus par les deux lois des 18 juillet 1881 et 1884 ne sont appelés à fonctionner que dans des cas particuliers. La loi de 1881 ne concerne que les tribunaux de

(1) V. *Revue des questions pratiques de Droit industriel*, 1902, II, p. 62.

(2) *Annuaire législation étrangère*, 1879, p. 108.

corporations de métiers ; la loi de 1884 (6 juillet) crée une juridiction arbitrale d'assurances.

Ces autorités communales ne semblèrent pas réaliser le type accompli des juridictions industrielles : « si elles permettent d'éviter les frais de l'institution d'un tribunal spécial dans des communes où l'activité industrielle est peu importante, il est du moins incontestable que les occupations déjà fort nombreuses des magistrats municipaux les déterminent à déléguer leurs fonctions juridiques à des agents subalternes, présentant au point de vue de l'administration de la justice de médiocres garanties. De plus les passions politiques et religieuses au sein du conseil peuvent compromettre l'impartialité des juges. Enfin la représentation communale, composée tantôt en majorité de patrons tantôt d'ouvriers, présente d'une extrémité de l'empire à l'autre des différences trop notables pour que l'on puisse espérer réaliser de la sorte l'uniformité du régime. Et puis ne voit-on pas qu'il n'y a pas là une juridiction arbitrale, puisque les parties n'ont pas élu leurs juges ! » M. Bellom, à qui j'emprunte ces critiques, déclare que ces autorités ne sont appelées à rendre de réels services qu'à titre subsidiaire, dans les localités où la création d'un tribunal spécial ne serait pas justifiée par des besoins suffisants, — bref autant dire : là où il n'en est nullement besoin !

Quant aux *tribunaux régionaux* proprement dits, ils furent créés par Napoléon Ier et survécurent au démembrement de l'empire français ; ils subsistèrent dans la Prusse rhénane et en Alsace jusqu'en 1890. Ils présentaient les caractères de nos conseils de prud'hommes, dont ils étaient issus. Leur rôle assez insignifiant fut critiqué, lors de la loi du 29 juillet 1890 (1) ; et on les obligea à disparaître, ou à se transformer en tribunaux arbitraux.

II. — Les *tribunaux arbitraux* vont nous retenir plus longtemps.

(1) *Annuaire législation étrangère*, 1890, p. 183. Maurice Bellom.

Les tribunaux arbitraux entrèrent comme par surprise dans la loi de 1869 : on laissait aux communes le soin d'établir des juridictions régionales d'arbitrage et d'organiser leurs statuts. Des essais suivirent, difficiles au début : les uns créèrent des commissions de conciliation, d'autres des conseils d'arbitrage, le tout sans principe et sans direction ! Les uns nommèrent des présidents ayant des connaissances juridiques ; d'autres exigèrent qu'il fût choisi parmi les patrons ou parmi les ouvriers ; on ne s'accorda en général que sur la double représentation des deux classes.

Cependant les tribunaux arbitraux donnèrent des résultats. En 1890, on constata que le nombre des affaires qui leur étaient soumises allait en augmentant.

Il résulte d'une statistique que le nombre des procès a crû de 88 p. 100 au tribunal de Leipzig, de 1879 à 1889, et qu'au tribunal de Hambourg, qui donne le chiffre le moins élevé, il y eut 5 p. 100 d'accroissement de 1876 à 1888. On constata ici comme ailleurs que le demandeur dans la plupart des cas appartenait à la catégorie des ouvriers, ce qui tend à prouver que l'institution était en faveur auprès de la classe ouvrière et pouvait peut-être porter de nouveaux fruits. On résolut de donner de l'extension à ces tribunaux et des projets furent déposés au Reichstag.

Statistique montrant l'augmentation du nombre des différends soumis aux Tribunaux avant 1890.

Villes	Périodes	Augmentation des affaires p. 100
Leipzig	1879 à 1887	88 p. 100
Stuttgart. . . .	1879 à 1888	65 —
Nuremberg . .	1877 à 1888	59 —
Elbing.	1871 à 1888	57 —
Posen	1872 à 1888	37 —
Brême.	1878 à 1888	34 —
Dresde	1877 à 1886	23 —
Hambourg. . .	1876 à 1888	5 —

Mais il faut remarquer quelles sont les questions litigieuses que les ouvriers portent devant ces tribunaux.

CAUSES		Salaires	Non-observation	Conditions	
Années	Plaintes	arriérés	des délais de rupture du contrat de travail	du travail	Divers
—	—	—	—	—	—
1886	236	64	136	14	22
1887	235	79	106	25	25
1888	310	76	180	20	29
1889	427	123	234	24	46

Nous le voyons immédiatement : les causes soumises aux tribunaux sont des questions d'interprétation de contrat ou des questions individuelles. Il n'y a pas ici une seule grève à mentionner.

Curieux exemple d'une institution dont le but était peu précis et très large, et dont les résultats sont parfaitement nets. Nous sommes en face d'une institution de prud'hommes.

III. — Le 6 mai 1890, le projet de Caprivi fut présenté. Il laissait aux communes l'initiative des tribunaux industriels, mais il s'attachait à définir le rôle que ceux-ci avaient à jouer comme organe de conciliation. Chacun chercha vainement la cause de l'échec. Les uns demandèrent l'institution obligatoire; les autres s'attachèrent à des points de détail, l'allocation d'indemnités aux juges, etc. Sans aller jusqu'à l'obligation de la tentative, on voulut l'obligation de l'institution et on décida que l'autorité régionale pourrait instituer d'office de tels tribunaux, malgré le refus des autorités communales.

Chaque tribunal se compose d'un président, d'un vice-président et d'assesseurs (au moins quatre).

Ces deux présidents sont choisis en dehors des patrons et des ouvriers. Le mandat varie selon les statuts, le tribunal cherche à concilier les parties avant de se constituer en conseil d'arbitrage. Il est saisi par les parties, et il est facul-

tatif comme organe de conciliation et comme organe d'arbitrage. On se refusa à entourer les sentences de sanctions que l'on sentait inexecutables. -- Donc l'institution est regionale.

Ces projets ne songèrent pas le moins du monde aux comites ouvriers, aux conseils mixtes ou de conciliation. L'exemple de l'Angleterre ne pénétra guère jusqu'au sein du Reichstag.

On crea donc une institution, confiant dans ses succès speciaux et avec l'espoir que la volonté du législateur suffirait à mettre en mouvement toute la machine!

Aucun principe n'avait été agité; on ne songea ni à la prevention des différends, ni à la prévention des conflits; on voulait une institution de conciliation des grèves.

En 1893 il y avait 179 tribunaux dans l'empire :

Prusse	133	Wurtemberg	9
Bavière.	13	Bade.	7
Saxe	13	Hesse	4

On s'aperçut vite de l'échec de cette partie de l'institution. On declara d'abord que l'application de la loi était trop récente pour que l'on puisse apprécier les résultats.

Morisseaux (1895) cite un cas à Kiel en 1893, et ajoute : « Depuis la fondation, les prud'hommes n'ont pas eu à se prononcer plus de dix fois sur des conflits collectifs; ces indications sont concluantes; la réglementation peut aboutir rapidement quand elle est rationnelle, mais les mœurs ne changent que lentement, etc. » Remarquez que l'on s'en prend toujours aux mœurs. Elle n'en peuvent mais, la plupart du temps : le vrai coupable est ailleurs.

En 1894, le tribunal de Berlin fut saisi d'un cas de grève. Un arbitre du tribunal de Kœnigsberg a aussi mis fin à une grève de ferblantiers.

« L'influence conciliatrice des prud'hommes, dit M. Daurnay (1) ne saurait être révoquée en doute. Cette influence se

(1) *Revue des Questions pratiques de législation industrielle*, janvier 1902.

manifeste surtout sensible dans les centres ouvriers du royaume de Saxe, où elle est spécialement secondée par la malléabilité des populations et par l'autorité attachée à la personne des membres du conseil. Quatre-vingts cas suivis de vingt-huit transactions ont été soumis à ces offices en 1900, en progression de près de moitié sur les résultats de la statistique précédente. »

J'avoue ne point saisir la cause de ces résultats réellement notables. Nous insinuons cependant que ces conseils de prud'hommes doivent leur succès très probablement au fait qu'ils ne représentent que des industries similaires.

Les institutions du Livre III nous mettrons parfois en face du même problème (V. notamment les Conseils de l'industrie belges) (1).

Différents projets de loi ont été renvoyés à la Commission depuis plusieurs années : le 18 janvier 1899 le député socialiste Agster proposa l'établissement de tribunaux industriels obligatoires.

De son côté, M. Assermann demandait pour les commerçants des tribunaux spéciaux d'arbitrage.

(1) En 1901, on compte 315 conseils ; cependant 60 communes de plus de 20 000 habitants en sont privées, et une loi du 30 juin 1901 ordonnée d'en établir.

ORDRE DES VILLES

d'après le nombre des habitants		d'après le nombre des causes soumises aux Conseils	
1. Berlin.	6. Dresde.	1. Berlin.	6. Kœlen.
2. Hamburg.	7. Kœlen.	2. Dresde.	7. Francfort.
3. Munich.	8. Francfort.	3. Leipzig.	8. Breslau.
4. Leipzig.	9. Nuremberg.	4. Hamburg.	9. Nuremberg.
5. Breslau.	10. Hanovre.	5. Munich.	10. Hanovre.

La conciliation des conflits entre pour une part insignifiante dans l'activité des 315 conseils : en 1899, on relève 40 tentatives seulement et 80 en 1900.

CHAPITRE IV

ITALIE

L'Italie est loin encore d'avoir atteint le degré de développement des grands pays de production industrielle : le centre et le sud de l'Italie sont en effet des contrées presque exclusivement agricoles. Ce n'est guère que dans la haute Italie que la grande industrie existe, caractérisée par de puissantes usines et de grosses agglomerations d'ouvriers. Quoi qu'il en soit, les conflits ouvriers sont de plus en plus fréquents et ont alarmé le gouvernement par leur tournure politique.

Grèves en Italie.

Années	Greves	Grevistes	Jours chômés
1890	139	38.402	167.000
1891	132	34.733	258.000
1892	119	30.184	216.000
1893	131	31.628	234.000
1894	109	21.595	323.000
1895	126	19.307	125.000
1896	210	96.051	1.152.000
1897	217	76.570	1.113.000
1898	256	35.705	239.000
1899	259	43.194	»

Les causes sont toujours les mêmes et au même rang.

CAUSES	1897	Reussite	Transaction	Echec
Pour augmentation de salaire .	105	28	37	40
Contre réduction de salaire. . .	27	10	6	11
Réduction de journée	16	8	5	3

	1899	Réussite	Transaction	Échec
Pour augmentation de salaire .	92	11	48	33
Contre réduction de salaire. . .	100	52	28	20
Réduction de journée	90	59	37	4

Les grèves étaient assez fréquentes pour motiver l'intervention des législateurs.

I. — *Le Collège des Probi Viri* date de la loi du 15 juin 1893 (1) et du règlement en exécution de cette loi du 26 avril 1894. L'article premier dispose que dans les lieux où existent des fabriques et entreprises industrielles, on pourra établir à l'égard d'une espèce déterminée ou de groupes d'industries similaires des collèges de prudhommes pour la conciliation des contestations que l'exercice de ces industries fait naître entre les entrepreneurs et les ouvriers.

Ce collège est institué par décret : il se compose d'un président (nommé par décret et qui peut être choisi parmi les fonctionnaires de l'ordre judiciaire) et d'un nombre de membres qui peut varier entre dix et vingt.

Ce bureau de conciliation peut, en dehors de ses attributions touchant les conflits individuels, être accepté par composition amiable dans les contestations qui concernent les salaires à établir et les heures de travail à convenir.

Nous trouvons des *Viri Probi* à :

Udine : coton et cordes.
Vicence : soie et laine.
Salerne : tissage.
Milan : dix-sept collèges
Leccio : fer et soie.
Côme : soie
Palerme : métallurgie.
Bologne : cinq collèges.

L'institution visait à être préventive des différends autant que des conflits : elle voulait établir les salaires et fixer les heures de travail. Ces rôles sont impossibles à remplir sans comités professionnels d'usine.

(1) *Annuaire législ. étrangère*, 1893, p. 300. F. Arnaud.

Évidemment, les *Probi Viri* sont professionnels, mais incomplètement, par suite de l'admission des industries similaires (V. livre III). C'est cependant un pas immense vers la vérité ; l'institution possède, quoique imparfaitement, un des caractères essentiels d'un comité de conciliation efficace (V. livre IV). Mais par tous ses autres caractères, il ressemble au type second.

Les renseignements statistiques nous font défaut ; mais il semble que les *Viri Probi* ne peuvent donner les résultats qu'on attendait d'eux, même au point de vue de la conciliation des conflits collectifs.

CHAPITRE V

L'AUSTRALASIE

Les institutions conciliatrices des conflits sont récentes en Australasie ; mais elles sont utiles à connaître, car elles ont depuis quelque temps préoccupé les législateurs européens, qui les ont préconisées parfois comme des modèles et les ont imitées. Nous allons examiner les trois principales d'entre elles, toutes dues à l'intervention de l'État, en Nouvelle-Galles, en Sud-Australie, et en Nouvelle Zélande ; nous tâcherons enfin de déterminer les causes pour lesquelles l'une d'elles obtint des succès que l'on dit merveilleux, avec trop d'enthousiasme peut-être (1).

(1) M. Leroy-Beaulieu déclare, dans un article de l'*Économiste français* (8 novembre 1900), qu'il y a aujourd'hui en Australasie plus d'*unemployed* que jamais. « Plus de 3 p. 100 des habitants de Melbourne ne vivent que des subsides de l'assistance. Dans la petite ville de Warranambool (7.000 âmes) se trouvent sept cents ouvriers sans travail. La fixation des salaires par des commissions officielles, la limitation excessive de la journée de travail ont eu pour résultat de créer une aristocratie d'ouvriers habiles et très bien payés, mais de jeter sur le pavé, sans emploi, tous ceux qui ne sont pas d'assez bons travailleurs pour fournir un ouvrage en rapport avec le prix qu'on est obligé d'en donner. D'autre part le taux élevé des salaires dans les villes et dans les services publics provoque la désertion des campagnes. »

§ 1er. — Nouvelle-Galles du Sud

La Nouvelle-Galles vécut jusqu'en 1899 sous une loi provoquée en 1892 par la grande grève de 1890 ; une commission d'enquête, établie à Sydney, examina le moyen de concilier les grèves et lockouts ; il en sortit, avec quelques modifications, la loi de 1892 sur la conciliation et l'arbitrage officiels.

A. *Election et constitution.* — La création de l'institution est due au gouvernement ; elle est *facultative*, offerte aux groupements ouvriers qui voudront bien lui accorder leur confiance.

L'État ne s'adresse point aux ouvriers en général, mais aux groupements syndicaux de plus de dix membres ; quant aux patrons, peu importe qu'ils soient ou non syndiqués.

Le territoire de la colonie est divisé en huit districts ; chaque district comprend deux délégués, un élu par les syndicats assemblés d'ouvriers, un élu par les patrons ; nous obtenons ainsi un conseil de conciliation composé de seize membres. Ce conseil est donc sans contredit un conseil régional ; il est de plus facultatif, puisque à la base les syndicats *doivent* se faire enregistrer préalablement pour être électeurs.

Le conseil de conciliation n'a que des attributions conciliatrices ; les parties en conflit doivent être d'accord pour pouvoir porter le litige devant lui ; il n'y a nulle obligation à la tentative.

Mais au-dessus du conseil siège une cour régionale d'arbitrage, composée de trois membres ; les deux assesseurs sont élus, l'un par les syndicats assemblés de la colonie, l'autre par les patrons ; la circonscription électorale est ici la colonie elle-même, au lieu d'être le district.

La cour n'est saisie que sur l'invitation d'une des parties, mais il faut signaler que dans ce cas l'autre partie est tenue

d'obtempérer à l'injonction de la cour. Les décisions de la cour ne sont obligatoires pour personne, et sont simplement publiées à l'*Officiel*.

B. *Résultats*. — Cette institution subit un échec si évident que la loi de 1899 la jeta bas et créa un système assez analogue à la loi française de 1892 avec une compréhension plus faible peut-être du rôle différent de la conciliation et de l'arbitrage : « Si une seule partie le demande, nommer des conciliateurs ; si les deux parties le demandent, nommer un arbitre. » C'est incohérent.

L'institution de 1892 ne pouvait réussir ; en effet, à la base les syndicats ouvriers montraient une mauvaise grâce caractéristique à élire des délégués ; d'autre part, l'institution régionale ne pouvait avoir la prétention de représenter les parties en présence et ne pouvait jouer efficacement le rôle de conciliatrice des « conflits professionnels collectifs » ; nous remarquons d'ailleurs que des arrangements intervinrent entre patrons et ouvriers sans le secours de l'État ce qui prouve que l'institution était plus mauvaise que les intentions et les préjugés des parties (V. *Revue d'économie politique*, 1897, p. 547).

Un représentant du parti ouvrier en Nouvelle-Galles déclarait d'ailleurs : « Nous avons soutenu cette loi au Parlement par respect pour son promoteur ; mais nous la regardons comme un *act de légiste*, non comme une mesure véritablement pratique. L'examen obligatoire des conflits peut faire quelque bien. Ce dont nous avons besoin en Australie, c'est d'amener les patrons et les ouvriers à s'asseoir autour d'une table et à discuter tranquillement leurs affaires (*R. Econ. Polit.* p. 556) (1897). Signe caractéristique d'ailleurs, M. Dowie, le même qui refusa d'obtempérer en 1894 à la tentative de conciliation proposée par le conseil, fut pendant dix ans président du comité de conciliation de l'industrie de la chaussure qui « apaisa d'innombrables conflits sans difficultés ».

En un mot, l'institution de 1893 n'était pas théoriquement préventive des différends et conflits, ni pratiquement conciliatrice efficace des conflits.

§ II. — Sud-Australie

L'act de conciliation fut appliqué à partir du 30 janvier 1895 ; nous pourrons cependant préciser déjà les causes de nso échec.

A. *Creation.* — L'institution est due à l'initiative créatrice de l'État ; mais nous relevons à la base un effort réel en vue d'intéresser les ouvriers au bon succès de l'œuvre législative.

L'act n'est applicable qu'aux unions enregistrées qui ont conclu et déposé des *conventions industrielles*.

La base de l'act est identique aux propositions émises dans le rapport de la commission anglaise du travail. Elle consiste dans l'attribution de la personnalité légale aux Trades-Unions et dans le dépôt du contrat collectif. Un nombre quelconque d'ouvriers ou patrons groupés dans le but de soutenir leurs intérêts professionnels peut être enregistré : cet enregistrement entraine une personnalité légale modifiée : il donne la capacité d'être partie à des contrats collectifs, il donne à l'union le droit de faire exécuter ses règlements contre ses propres membres et le droit de voter pour l'élection des tribunaux constitués par l'act, et la met sous leur juridiction.

Il y a donc à la base des unions syndicales, ayant le pouvoir légal de créer des contrats collectifs, pour régler les conditions du salaire ou du travail. La base est donc théoriquement parfaite ; et l'œuvre est préventive des différends.

Pour participer à l'institution et jouir de ses bienfaits, il faut d'abord être groupé en union, ensuite avoir par contrat adhéré à la loi spéciale. Nous retrouvons ici une application du sytème Kettle.

B. *Constitution*. — L'institution est excessivement curieuse et comprend des organes de conceptions extrêmement différentes. Trois sortes de conseils sont créés : les conseils privés, les conseils publics locaux et un conseil central d'État.

1° Les *conseils privés* sont constitués par contrat industriel ; ils sont établis par conséquent pour une seule industrie. Par conséquent nous nous trouvons ici en face d'une des modalités du premier type que nous avons établi. — il est regrettable que les détails manquent absolument sur le fonctionnement de cette partie spéciale de l'institution, nous sommes persuadé que ses résultats n'ont pu manquer d'être remarquables.

Nous devons signaler que dans le cas où l'une des parties réclame l'intervention du conseil privé, l'autre partie ne peut s'y soustraire ; la tentative est donc obligatoire. Nous pensons d'ailleurs que cette règle était parfaitement inutile, car l'institution est contractuelle, et comme les syndicats sont reconnus, non seulement par l'État, mais par le patronat, l'institution est alors basée sur des mœurs industrielles déjà mûres pour l'entente ou l'emploi de moyens de conciliation pacifiques.

2° Là où il n'existe pas de conseils privés, la loi crée des *conseils locaux*, constitués sur la demande de la majorité des patrons et des employés d'un *district*. Ce qu'il y a de remarquable ici, c'est la conception régionale de ces conseils. Le législateur ne veut pas laisser en dehors de la loi les masses non encore syndiquées : il les convie à élire des conseils régionaux, tout en sachant que ces districts ouvriers ne sont pas mûrs pour la conciliation. Aussi les détails diffèrent : les « conseils locaux » comprennent *tous* les patrons et tous les ouvriers figurant sur les listes électorales d'un district ; ils sont compétents pour examiner tous les différends et conflits qui éclatent dans le district. Mais, particularité à mon sens significative, les litiges non aplanis devant les conseils locaux ne sont transférés au conseil

central que sur ordonnance du président : on semble se douter que la décision du conseil central subira l'échec du conseil local, parce que les ouvriers non syndiqués ne donnent aucune prise à la coercition ; — nous dirions plutôt parce que l'union syndicale provoque bientôt des mœurs économiques plus douces et permet à la « solidarité » de naître et d'exister avec toutes ses conséquences.

Ici comme devant les conseils d'industrie privés, la tentative est obligatoire pour une partie, lorsque l'autre le demande. Mais quelle sera la base d'une pareille obligation ? La loi de 1895 frappe chaque individu « isolé » d'une amende de vingt lires.

3° Le *conseil central de conciliation* (ou conseil d'État) « a le devoir permanent de mettre d'accord, par tous les moyens et voies légaux, les parties à des conflits industriels, dans tous les cas où il lui semblera que sa médiation est désirable dans l'intérêt public. » Il est élu par les syndicats ouvriers et les unions de patrons qui ont déclaré accepter la loi de 1894, à raison de trois délégués chacun ; ces six conseillers sont présidés par une septième personne désignée par le gouverneur pour cinq ans et révocable seulement par les Chambres.

Le rôle du conseil d'État est double théoriquement : il peut d'abord examiner, avec droit d'enquête, tous les conflits industriels de la colonie et publier ses considérants et ses conclusions ; l'opinion publique reste juge !

D'autre part il peut examiner, en première instance et *proprio motu*, les conflits industriels nés dans des districts où il y a des conseils locaux (non utilisés, malgré l'engagement préalable des parties).

Ces deux premières attributions forment en fait tout le bagage du conseil d'État : car M. Métin signale qu'il existe fort peu de conseils privés, et pas de conseils de district efficaces (V. *Socialisme sans doctrine*, p. 158).

La troisième attribution est théorique : l'appel des décisions des conseils locaux.

Mais il est bon de signaler une anomalie qui, paraît-il, fut pour beaucoup dans le discrédit dont est entourée l'institution. « Le conseil n'a le droit de rendre aucun jugement : mais il tranchera les différends suivant l'équité par un rapport qui ne comportera aucune obligation. » C'est un piètre résultat, après avoir établi l'obligation à la tentative : M. Dowie s'écrie : « Quand on sut... que le juge pouvait me condamner à de l'amende et à de la prison pour refus d'obtempérer (à la comparution) et que tout en ayant ces pouvoirs, le conseil ne pourrait me forcer à me conformer à ses décisions, ce fut comme un coup de tonnerre dans un ciel serein pour moi et pour la société tout entière ! » Nous pensons qu'il faudrait ici distinguer : beaucoup de bons esprits ont réclamé la tentative obligatoire, qu'ils croyaient susceptible de pallier quelque peu le défaut qui résulte du manque de solidarité ouvrière et patronale. Mais ils n'ont pas pensé qu'il y aurait anomalie avec le jugement facultatif. C'est qu'en effet la tentative obligatoire est réclamée surtout à l'essai de conciliation, et non pas à l'essai d'arbitrage. Théoriquement c'est tout différent : on veut simplement provoquer une entrevue. — Il est vrai qu'en Sud-Australie, l'institution est fort mal venue, s'appuyant sur une base, puis sur une autre, puis terminant, dans presque tous les cas, par un aveu d'impuissance.

Résultats. — Nous croyons que l'échec des conseils sud-australiens est dû à d'autres causes plus profondes ; celle-là ne nous apparaît que comme une conséquence. D'abord l'institution est régionale, sans être professionnelle ; nous avons vu que les conseils privés d'industrie sont fort rares.

D'autre part les patrons sont défavorables à toute intervention de l'État, ainsi déjà qu'en Nouvelle-Galles. « Aucune des associations de patrons n'a demandé à être placée sous le régime de la loi de 1894. » (Métin, p. 162.) Beaucoup plus imprévue semble l'opposition des syndicats ouvriers, dont aucun, en 1899, ne s'était fait enregistrer. Cependant on ne

peut dire qu'ils soient hostiles à la conciliation, puisqu'il y a quelques conseils d'usine, donnant d'excellents résultats (M. Dowie). Donc, tout bien pesé, nous pensons que les ouvriers et les patrons ne sont pas hostiles à la conciliation mais à l'organisation qu'on leur a offerte : le législateur rejette la faute sur les ouvriers et les patrons ; nous croyons être plus juste en l'attaquant lui-même, et en montrant les défauts de l'institution elle-même.

D'ailleurs, en 1899, aux élections générales, on réclamait en Sud-Australie la conciliation à la manière de la Nouvelle-Zélande (A. Métin, p. 163).

§ III. — Nouvelle-Zélande

La loi d'août 1894 est une loi de tendance : elle a pour but d'encourager la formation d'associations industrielles et de faciliter la solution des conflits industriels par la conciliation. Elle est devenue célèbre depuis la tentative du ministre du commerce français, M. Millerand.

A. *Création.* — L'auteur du projet de loi, M. Reeves, ministre du travail, avait conclu de son étude sur les différents systèmes de conciliation par l'État, que ces systèmes seraient excellents, s'ils ne reposaient pas sur la bonne volonté. En Nouvelle-Zélande, la loi de 1894 rendit l'arbitrage *obligatoire* à la tentative comme à la sentence.

La base de l'institution se rapproche, dans une certaine mesure, d'une partie de l'Act australien : c'est la personnification et l'enregistrement des Trades Unions : l'enregistrement soumet l'union à la juridiction instituée par l'act et ses membres aux règles de l'union. Mais cette base n'est pas sûrement établie ; les syndicats sont peu puissants, et la première partie de la loi tend à les encourager : le gouvernement a décidé un grand nombre d'unions à se soumettre à l'enregistrement ; les ouvriers ont répondu, mais non les patrons : l'échec des conseils aurait dès lors été certain, si le

gouvernement n'avait décidé que les patrons seraient obligatoirement justiciables des conseils, qu'ils le veuillent ou non.

Sont électeurs les syndicats ouvriers enregistrés et les patrons syndiqués. Nous avons donc à la base un système analogue à celui de Sud-Australie : un *contrat collectif obligatoire* s'il est imposé par les décisions des conseils. Le système est donc préventif des différends, théoriquement du moins.

B. *Organisation.* — Le mécanisme consiste dans des conseils de conciliation de district et dans une cour centrale d'arbitrage.

I. *Conseils de district.* — Les différends sont portés d'abord devant le conseil local : il y a plusieurs de ces conseils, composés chacun de membres élus moitié par les syndicats ouvriers, moitié par les associations de patrons : les patrons isolés ne sont pas électeurs, mais ils peuvent être désignés par les syndicats.

Le conseil est donc régional sans être professionnel ; mais c'est le seul cas où il ne soit pas facultatif pour les parties.

Ce conseil doit essayer la conciliation avant de rendre un arrêt : il peut même rédiger simplement un rapport et renvoyer l'affaire à la cour centrale.

II. — *La cour d'arbitrage* se compose de deux délégués, élus l'un par les associations de patrons, l'autre par les syndicats ouvriers, et d'un président désigné par le gouvernement.

Il n'existe aucun moyen pour les parties de se soustraire à la juridiction de cette cour, même le refus de comparaître.

La cour a dans sa compétence immédiate les différends des districts où il n'y a pas de conseils de conciliation.

D'autre part, elle juge en appel les causes venues des conseils ; la cour est fort occupée ; dans la majorité des cas, on fait appel des décisions locales : aussi la procédure est-

elle longue. Les syndicats se plaignaient pendant mon séjour, dit M. Métin (p. 167), qu'un appel entraînait au delà d'une année !

Les jugements de la cour sont définitifs et exécutoires dans la plupart des cas. La loi n'a pas reculé devant les sanctions pécuniaires !

Ces résultats, on nous le dit, sont merveilleux (1). Et cela malgré une institution régionale et non professionnelle, malgré une obligation qui paraît incompatible avec le principe. On a même déclaré que c'est grâce à cette obligation que le système fonctionne !

Nous pensons plutôt que si une pareille institution donne des résultats, c'est que la situation est ici plus spéciale et autorise de pareilles conceptions.

Nous ne pouvons nous rejeter sur la discipline ouvrière : les syndicats sont assez faibles, puisque la loi ne réclame que sept membres pour l'enregistrement et que, d'autre part, la même loi s'ingénie à provoquer les dites unions. D'autre part, les patrons ne sont pas plus favorables à la conciliation officielle ici qu'ailleurs ; M. Métin écrit : « Tous les patrons sont contre la loi de conciliation et d'arbitrage obligatoire. » Beaucoup d'entre eux ont refusé de prendre part aux élections des conseils locaux et le gouvernement a dû, dans plusieurs cas, désigner d'office les membres patrons des conseils.

Il y a donc une autre cause ; nous la croyons tout extérieure : c'est la situation très spéciale de la Nouvelle-Zélande au point de vue économique et politique.

En effet, la Nouvelle-Zélande ne comprend que 750.000 habitants ; d'autre part, la masse ouvrière est assez peu nombreuse : le parti agraire paraît être le plus puissant (Métin,

(1) Conciliation en Nouvelle-Zélande du 31 mars 1898 au 31 mars 1899. — Les conseils locaux ont examiné vingt-cinq affaires dont onze ont été portées au tribunal d'arbitrage. Plusieurs des jugements rendus portent sur la préférence donnée aux syndiqués lors de l'embauchage ; dans beaucoup d'autres, il est statué sur la proportion à observer entre ouvriers et patrons (*Office du travail*, 1900)

p. 253) ; enfin la moitié des ouvriers industriels son au service de l'État (chemins de fer) ; la loi de 1894 ne leur est pas applicable ; mais le gouvernement est systématiquement favorable à la cause ouvrière et accorde à tous ceux qu'il emploie tous les avantages que les syndicats peuvent obtenir de la conciliation officielle.

Enfin la hausse des salaires et, par conséquent, la hausse du prix de revient des produits manufacturés ne porte pas une atteinte grave à l'industrie de Zélande (1) ; la protection douanière semble suffisante pour éviter les importations excessives que motiverait le prix élevé des produits manufacturés de la colonie.

Il est bon d'ajouter que l'industrie zélandaise n'est pas encore suffisante pour satisfaire aux besoins du pays ; alors seulement le danger serait grand, si l'on arrivait à la phase des exportations ; mais M. Metin déclare qu'ils préfèrent produire pour eux seuls et garder leurs lois ouvrières jusqu'à ce que le monde extérieur les ait acceptées (p. 178, *op. cit*). Ces faits semblent prouver que la marge entre les frais de production et les profits possibles est assez large pour qu'on puisse notablement élever les salaires sans supprimer les bénéfices (Metin, p. 178). Certes oui ! Mais ajoutons : dans un pays privilégié, sans concurrence ou très protégé !!

D. *Conclusion.* — Nous ne pensons pas qu'une pareille législation, avec son appareil de coercition, soit imitable avec profit les trois colonies que nous venons d'examiner possèdent des institutions régionales plus ou moins mal combinées et soutenues aux parties faibles par l'obligation. En étudiant le problème au point de vue pratique, et même théorique, il semble évident qu'aucun système de conciliation et d'arbitrage par l'État, basé sur des principes de liberté, n'a

(1) Nouvelle-Zélande. La Nouvelle-Zélande a presque entièrement échappé à l'influence perturbatrice de la grande crise de 1893 ; dès 1894, son 3 1/2 p. 100 remboursable en 1940 était à 108 et son 3 p. 100, remboursable en 1945, était à 102 (V. P. Leroy-Beaulieu : *Nouvelles sociétés anglo-saxonnes*, p. 222 et 241).

la moindre chance de succès sans l'approbation et la coopération des masses.

La conciliation volontaire ne se conçoit que quand les parties en présence sont d'égale force.

« Et si l'on se base sur les indices actuellement fournis par Nouvelle-Zélande et Australie-Sud, il faut être un observateur singulièrement optimiste pour se figurer que là où cette coopération manquerait, l'*obligation* la remplacera bien efficacement. » (V. Bertram, *Revue d'économie politique*, 1897, p. 565.)

CHAPITRE VI

FRANCE

I.— Les conseils de prud'hommes fonctionnent en France depuis presque un siècle déjà ; ils remportent des succès certains, quoique moins admirables qu'en Belgique (V. livre III) le nombre des affaires conciliées est allé en diminuant sensiblement chaque année.

Affaires conciliées.

Années	Proportion	Années	Proportion
—	—	—	—
1830-1835	97 p. 100	1870-1875	74 p. 100
1836-1840	96 —	1880-1885	56 —
1850-1855	84 —	1890	53 —
	1897-1901	33.80 p. 100	

« Depuis 1880, déclare M. Brunel (1), les conciliations deviennent de moins en moins nombreuses : après avoir été

(1) *Conciliation en matière commerciale*, 1898. Paris.

égales à 61 p. 100 en 1881 et à 64 p. 100, c'est-à-dire à près des deux tiers, en 1882, elles sont descendues en 1883 à 56 p. 100 et depuis elles n'ont cessé de décroître. »

En 1901, la proportion des affaires conciliées est de 54.52 p. 100.

Sur les cent cinquante-trois conseils qui ont fonctionné au cours des cinq dernières années, cent quinze se sont placés au-dessus de la moyenne, au point de vue des conciliations (V. Conclusions générales, chapitre II, § IV).

Années	Conseils	Affaires	Conciliées
1884	131	41.199	16.497
1888	143	42.773	17.510
1890	144	46.794	19.938
1892	146	52.179	21.739
1894	146	45.608	21.399
1900	147	54.164	22.480
1901	151	52.340	22.674

Le législateur songe actuellement à la réforme des conseils de prud'hommes : les principaux projets de loi émanent de M. Beauregard (1), M. Dutreix et M. Haussmann.

Comparé à la législation actuelle, le projet de M. Dutreix modifie en partie l'organisation, les attributions et le fonctionnement ; la compétence est étendue à tous les ouvriers et employés ; le droit électoral est conféré aux femmes ; le taux de la compétence est élevé en premier ressort à 500 francs ; les appels sont portés devant le tribunal civil.

Le projet de M. Beauregard s'écarte beaucoup plus de la législation actuelle ; il ajoute notamment aux préliminaires de conciliation la comparution devant une chambre de jugement composée en nombre égal de juges patrons et de

(1) Projet Beauregard, 8 novembre 1898, *J. O.*, p. 230, D. P., 324.
— Dutreix, 14 mars 1898, *J. O.*, p. 280, D. P., 356.
— Haussmann, 2 mai 1899, *J. O.*, p. [illegible], D. P., 894.
Rapport Dutreix, 9 mai 1900, *J. O.*, p. 1563, D. P., 931.

juges ouvriers, avec cette restriction que la chambre ne pourra juger qu'à la majorité absolue. En cas de partage, il y aura une nouvelle comparution, puis une quatrième, si c'est nécessaire, devant le juge de paix assisté de conseillers prud'hommes. Le taux de la compétence est fixé en premier ressort à 2.000 francs.

Il est remarquable que le projet réclame la réunion de tous les conseils d'une même ville en un conseil unique, divisé en plusieurs sections.

Le projet Haussmann est une refonte plus complète encore. L'exposé des motifs se termine ainsi : « L'économie de notre proposition réside dans ces trois réformes : 1° extension de la juridiction des prud'hommes à tous les salariés du commerce et de l'industrie, pour tous les différends nés à l'occasion du travail ; 2° extension du ressort des conseils ; 3° établissement d'un tribunal spécial d'appel. »

Le tribunal d'appel, institution départementale, est composé d'anciens juges prud'hommes élus au second degré par les conseillers en fonction ; les séances sont présidées par un juge du tribunal civil. Le tribunal juge sur pièces.

Le conseil supérieur du travail s'est occupé de la revision de l'institution prud'hommale dans sa session de juin 1900 et la Chambre des députés a abordé la discussion en février 1901.

Ce qu'il nous importe d'examiner ici, c'est la tentative faite par les divers projets précités de soumettre aux conseils de prud'hommes l'examen des différends et conflits collectifs. M. Nouvion-Jacquet, président du conseil des prud'hommes de Reims, s'est fait le promoteur de cette réforme (1) ; mais il ne semble pas rencontrer une adhésion unanime de la part des conseillers prud'hommaux (2) ni des syndicats ouvriers.

(1) Nouvion-Jacquet : *Le patron et l'ouvrier devant le conseil de prud'hommes*, avec préface de M. Beauregard (1898).

(2) Le conseil de Toulouse a réclamé le rejet du projet Beauregard (V. *Revue pratique de droit industriel*, 1899, p. 175).

II. — Nous nous bornerons à l'examen du projet Haussmann, qui résume en quelque sorte tous les autres et nous paraît être le plus complet en ce qui touche la conciliation et l'arbitrage dans les conflits collectifs.

A. *Création*. — Le conseil prud'hommal est institué pour toute une région industrielle et commerciale, voire même agricole ; il est régional et divisé en catégories.

Il est fort curieux de noter que dans son exposé des motifs M. Haussmann se rend compte de cette imperfection : « Pour que tous les intérêts soient défendus avec équité et justice, il faut que tous les différends nés à l'occasion du travail soient portés devant un tribunal de gens du métier. L'idéal serait d'avoir un conseil de prud'hommes fonctionnant pour chaque métier et dans chaque région où s'exerce ce métier. » La crainte assez chimérique d'un retour aux maîtrises et aux jurandes a fait préférer une institution régionale.

La conciliation sera donc tentée devant le conseil de prud'hommes de la région.

Signalons en passant l'absence totale des comités d'usine.

D'autre part, M. Haussmann prétend adapter l'institution à chaque corps de métier, en divisant le conseil en catégories ou sections. Les conseils actuels se subdivisent de même, sans pour cela obtenir plus de 50 p. 100 de conciliations ; et il est à craindre qu'il en soit de même plus tard lorsque les conseils seront commerciaux, industriels et agricoles. Actuellement quelques conseils ont la prétention d'être professionnels : tels les quatre conseils parisiens :

Conseil des métaux et industries diverses.
— des produits chimiques.
— des tissus.
— du bâtiment.

En 1890, on remania les catégories des quatre conseils pour mieux répondre aux besoins des diverses corporations,

et cependant il ressort de notre examen que les prud'hommes élus ne représentent pas les métiers qui ont le plus d'affaires.

Voici quelques exemples :

Conseil des métaux troisième catégorie, deux prud'hommes patrons, deux prud'hommes ouvriers. Les électeurs ouvriers ont choisi pour les représenter un facteur de piano et un tourneur en optique, pour l'année 1891. Or, sur 324 affaires on en trouve 54 pour les pianos et 9 pour les opticiens. La fabrication des appareils électriques a donné lieu à 150 affaires ; les horlogers en ont eu 50 ; or, ces deux professions ne sont pas représentées.

Conseils des produits chimiques, première catégorie : trois prud'hommes ouvriers, dont un boutonnier. Cette profession a eu 17 affaires sur 1.132 ; les charbonniers en ont eu 252 et ne sont pas représentés. D'ailleurs 38 industries diverses dépendent de cette catégorie !

Nous signalerons la même composition défectueuse dans les institutions du livre III.

B. *Composition.* — Les patrons et les ouvriers seront en nombre égal dans la section : le juge de paix les départagera.

La commission que nomma en 1899 un des conseils de prud'hommes de la Seine pour examiner les divers projets de loi précités s'occupa de cette proposition dans sa question douzième: « S'il y a lieu d'appeler un juge de paix pour départager les voix » (1).

— « Dit qu'il n'est pas nécessaire d'appeler le juge de paix, ni d'obliger les justiciables à quatre comparutions successives avant qu'il soit statué en premier ressort. »

Mais, dans sa conclusion, la commission déclare : 3° qu'il y a lieu de faire assister le juge de paix saisi, en vertu de la loi du 27 décembre 1892, par les conseillers prud'hommes.

Évidemment, si l'on accepte du moins l'institution régio-

(1) V. *Revue pratique de droit industriel*, 1899, p. 238.

nale, on ne saurait méconnaître l'importance que le juge de paix prendra logiquement dans la tentative de conciliation : il est la cheville ouvrière de la loi de 1892 sur l'arbitrage accidentel ; l'institution permanente parviendra peut-être à le seconder.

M. Haussmann dote de la même attribution conciliatrice la chambre d'appel des conseils de prud'hommes. Il est donc plausible d'admettre que par-devant elle pourra avoir lieu une seconde tentative de conciliation. Mais un échec est à craindre ; car par définition, la chambre d'appel comporte encore moins d'éléments issus de la profession en cause que les conseils de prud'hommes.

C. *Conclusion.* — L'institution des prud'hommes jouera un rôle de conciliation des conflits collectifs, grâce à l'activité du juge de paix ; elle ne pourra prétendre que difficilement à la prévention desdits conflits. Elle a tous les caractères du type second que nous allons dégager maintenant ; bref, elle ne diffère de la loi du 27 décembre 1892 que par son caractère permanent.

CONCLUSIONS DU LIVRE II

Le type Conseil de l'Industrie à base régionale

Nous venons de passer rapidement en revue différentes institutions qui ne paraissent pas au premier abord conciliables : nous groupons en effet des institutions chargées de régler les conflits individuels ou collectifs avec d'autres dont le rôle est celui des conseils de prud'hommes français ; il nous faut chercher avant tout si quelque criterium les sépare irrévocablement.

I. — M. Charles Ferry (23 mars 1896) écrit dans son rapport que « la Commission a cherché s'il n'y avait pas moyen de définir avec plus de précision la nature des différends qui doivent être portés devant les conseils de conciliation. L'expression « différend collectif » a paru suffisamment nette. La loi s'applique à tous les cas où un grand nombre d'ouvriers se trouvent, pour quelque cause que ce soit, en conflit avec le patron ».

Le critère paraît insuffisant. En effet, lorsqu'un patron renvoie dix ouvriers du jour au lendemain, alors que ces derniers prétendent avoir droit à un congé de quinze jours, c'est un conflit collectif : il est jugé par les prud'hommes Mais le patron renvoie un contremaître sympathique aux ouvriers : ils déclarent rompre leurs engagements si le contremaître n'est pas rappelé : c'est un autre conflit collectif : il est du ressort des comités de conciliation.

Si un ouvrier quitte prématurément l'usine avant son service terminé, c'est encore un conflit individuel, mais du ressort des prud'hommes.

II. — Les conflits industriels, dit-on encore, sont d'ordre économique ou d'ordre juridique : les premiers sont réglés par les conseils de conciliation, les autres par les conseils de prud'hommes.

M. Bernaert disait à la Chambre belge (26 juillet 1886) :

« Les prud'hommes sont une juridiction litigieuse. On les place en face d'un différend qu'ils ont à juger, s'ils ne parviennent pas à le concilier. La besogne des conseils du travail est tout autre : ici il ne peut y avoir de différend au sens juridique du mot : il s'agit d'un arbitrage, non entre des *droits*, mais entre des *intérêts*. »

Bref, dans un cas, il y a toujours un contrat à interpréter, tandis que dans l'autre cas, il y a toujours un contrat à élaborer ; ou bien, pour reprendre les termes employés par d'autres auteurs, « dans le premier cas nous discutons sur

des rapports existant en droit, et dans le deuxième cas nous voulons établir des *rapports futurs* ».

C'est toujours la même pensée.

Donc un conflit sera du ressort des prud'hommes s'il agite des questions juridiques, et du ressort des conseils de conciliation, s'il s'agit de questions économiques. Évidemment cette théorie est très claire au point de vue des principes juridiques. Les faits sont en sens contraire. Un conflit d'interprétation de contrat devrait toujours être du ressort des prud'hommes ; mais est-il ou devient-il collectif, c'est dès lors impossible. Si bien que, par suite de l'intervention de la masse ouvrière, le conflit n'apparaît plus comme juridique ; sa nature sociale et ses effets d'ordre économique deviennent primordiaux.

III. — Il est à remarquer que les législations qui ont confié à une seule institution officielle la solution des conflits juridiques et économiques ont abouti *en fait* à la solution des conflits « individuels d'interprétation ». L'exemple de l'Allemagne est frappant à cet égard. Les tribunaux arbitraux de 1869 et les tribunaux industriels de 1890 ont subi le même échec. Voilà qui est particulièrement intéressant à constater.

Mais c'est faire l'étude du second type.

§ II. — Nous allons dessiner à grands traits les principaux caractères de ce type, à la création, à la composition, à la compétence, etc.

A. *Création.* — Le type régional n'émane jamais des parties en cause, ni des ouvriers, ni des patrons ; ce caractère est donc tout négatif ; il est dû parfois à l'initiative privée, parfois à l'État ; on voit combien la division des institutions d'arbitrage en institutions d'origine privée ou d'origine officielle est sans fondement sérieux. Les conseils de district sont dus à l'initiative privée et ont exactement les caractères des conseils industriels allemands.

L'institution n'émanant pas des industriels intéressés, doit être au moins acceptée par eux ; donc il faut la leur présenter, la faire valoir à leurs yeux, bref faire une réclame véritable, selon le mot du Dr Schwiedland. Parfois on trouve des résistances, que l'on qualifie bien à tort de haine ou d'insouciance. C'est alors qu'on réclame l'obligation à la création, ou plutôt à la tentative, à moins qu'on ne préfère s'en remettre à la sagesse d'un président homme de science, magistrat, etc. (conseils de New-York et de Massachussetts). D'autres enfin laissent aux intéressés toute liberté pour s'organiser, choisir leurs délégués (tribunaux arbitraux allemands).

B. *Compétence*. — Au point de vue *rationæ personæ* les conseils sont régionaux, et englobent toute une *ville industrielle;* et par peur de créer de la sorte un véritable parlement on les subdivise en sections ; il est rare d'ailleurs qu'une section soit professionnelle ; et puis un seul délégué ne peut prétendre représenter toute une industrie. Le même défaut se retrouvera, quoique moins accentué, dans les institutions du livre III.

Quant à la compétence *rationæ materiæ*, dans les pays où il existe des conseils de prud'hommes, le législateur les surcharge de tout le poids des conflits. Seule la Belgique a su résister à ce courant d'opinion (V. livre III).

C. *Degrés de juridiction*. — Le premier type possède d'ordinaire un organisme spécial pour chaque degré de juridiction ; tandis que le second type n'offre aux intéressés qu'un seul organisme, parfois simplement national. La tentative de conciliation peut être provoquée indifféremment par les membres du conseil ou par les intéressés.

Mais l'institution n'a pas sa base au sein même de la vie industrielle ; mieux valait offrir à la masse ouvrière une institution d'envergure moins large, mais qui la touchât de plus près ; en un mot, il eût été préférable d'aller chercher les patrons et les ouvriers chez eux, à l'usine même.

D. *Résultats.* — En considérant les résultats des tribunaux arbitraux et des tribunaux industriels allemands, nous sommes immédiatement frappés d'un fait éclatant : les deux institutions ont eu des résultats de plus en plus grands au point de vue des *conflits d'ordre individuel*, et n'ont enregistré aucun cas de solution des conflits d'ordre collectif. C'est un fait.

Or ces deux institutions avaient toute deux été créées en vue de régler indistinctement les deux sortes de conflits.

Donc les résultats ont contrecarré la pensée du législateur. « Cette institution, selon le mot de Morisseaux, a fait ce qu'elle savait faire le mieux ! »

On ne pourra pas ici m'objecter que le défaut d'éducation des *ouvriers*, que leur turbulence, que leur manque d'entente, que leur haine des classes, etc., est le facteur principal.

Nous verrons qu'en Belgique, les prud'hommes ont des succès réels et indiscutables ; les conseils de l'industrie ne peuvent être mis en parallèle.

Pourquoi les ouvriers utilisent-ils une des deux institutions ?

C'est que, par suite de sa composition, le type « conseil de l'industrie à base régionale » est sans cohésion, *sans communauté d'intérêts.*

Supposons un différend sur le point d'éclater à propos de l'établissement des salaires ? Que viendraient faire dans la discussion les patrons et ouvriers qui ne sont pas de l'industrie en cause ? Ont-ils les connaissances nécessaires à l'appréciation du sujet ? Dans le type professionnel, nous voyons des comités spéciaux pour cette question délicate avec parfois des sections pour chaque métier plus spécial. *Donc le type régional ne peut viser à être préventif des différends.*

Supposons le différend survenu. Pourquoi les ouvriers iraient-ils porter leurs doléances devant un conseil composé de gens étrangers au métier, sauf *un* membre ? Il n'y faut pas songer, toujours pour la même raison, les questions de fixa-

tion de contrat doivent et ne peuvent être résolues que par les intéressés.

Mais pourquoi les conseils régionaux règlent-ils plus facilement les questions d'interprétation de contrat ? Parce qu'une compétence large des coutumes et usages industriels est seule nécessaire pour trancher les différends de cet ordre. Pour peu que dans les cas plus difficiles le conseil s'entoure d'experts spéciaux, il peut sans crainte aboutir à une solution acceptable.

Donc si les conseils régionaux ne résolvent d'ordinaire que des conflits d'ordre juridique, c'est qu'ils sont considérés comme n'ayant que la compétence accordée aux conseils de prud'hommes, sortes d'arbitres permanents.

CONCLUSIONS : Le second type est dit : conseil de l'industrie à base régionale, parce que son principal caractère est réellement d'être basé sur les agglomérations ouvrières sans distinction de profession ni de métier. Dû à l'initiative de personnes étrangères aux questions industrielles, il est d'ordinaire offert aux travailleurs facultativement ; en fait, on ne l'utilise guère que comme arbitre, et contrairement aux vœux du législateur, après la grève déclarée.

Nous pouvons sans crainte affirmer que les législations qui possèdent des conseils de prud'hommes ne pourront pas les utiliser en vue de résoudre les conflits collectifs d'ordre économique, parce que les éléments de ces conseils ne représentent pas les parties spécialement en cause : ils ne seront jamais que des arbitres, capables de régler seulement les litiges individuels d'interprétation, en temps normal du moins.

Or les conseils de l'industrie à base régionale ne sont aptes en fait qu'à régler ces mêmes conflits : le législateur est donc arrivé à une superfétation !

Ce qu'il faut bien voir, avant tout, c'est que les CONSEILS PROFESSIONNELS concilient les litiges des deux ordres, individuels ou collectifs, en temps de paix tandis que les arbitres régionaux ne peuvent connaître que des conflits

d'ordre juridique, pourvu qu'ils soient individuels, et d'ordinaire en temps de grève.

Nous pensons que la théorie qui distingue les deux ordres de différends a surtout en vue de justifier l'institution des prud'hommes régionaux.

Si donc on veut à toute force placer en regard les conseils de prud'hommes et les conseils de l'industrie, leurs attributions se confondront sur la plupart des points (V. Conclusions générales).

LIVRE III

Le type Chambre du Travail.

Le type chambre du travail est l'œuvre du législateur. Frappé de la complexité des questions industrielles et impuissant à les résoudre, il chercha, non pas à les classer définitivement, mais à leur permettre de s'affirmer en se traduisant dans des assemblées générales du monde ouvrier, sortes de congrès permanents institués sous la surveillance du gouvernement et chargés de lui faire connaître en de véritables cahiers généraux les revendications des travailleurs.

Évidemment, le souci des gouvernements fut moins de s'attacher à réduire les grèves et leurs désastres en attribuant aux conseils de ce type un rôle conciliateur, que de posséder pour chaque province industrielle des agences de renseignements techniques, succursales obligatoires du conseil supérieur du travail et de l'Office social.

Dès lors, le monde des travailleurs allait posséder une sorte d'organe représentatif qui lui permettrait de transmettre au gouvernement ses desiderata sous forme pacifique, au lieu d'essayer d'obtenir satisfaction par la force : c'était par là-même, pensait-on, supprimer la plupart des grèves.

Mais c'était peut-être permettre à une classe de s'organiser politiquement, non pas surtout pour faire valoir ses revendications d'ordre professionnel, mais, — et c'est là le danger

des groupements trop vastes, — pour permettre de mieux organiser la lutte sociale : les pouvoirs publics craignirent à juste titre que la nouvelle institution chargée d'apaiser les colères populaires n'aboutît seulement qu'à les rendre plus redoutables en favorisant en quelque sorte leur organisation systématique : il fallait contenir la force des chambres du travail en la réglementant... Ce fut fait insuffisamment sans doute si l'on en juge par l'exemple de la Belgique qui refusa en 1902 de convoquer les conseils de l'industrie lors du mouvement ouvrier provoqué par les luttes électorales : ç'aurait été accorder une arme au parti qui réclame le suffrage universel.

CHAPITRE PREMIER

ALLEMAGNE

I. — Les ordonnances de 1849 (9 février) établissaient des conseils de l'industrie.

Ils étaient établis dans toute localité ou district où, en raison de l'importance des intérêts industriels, la raison s'en fait sentir. L'institution avait lieu sur la proposition des personnes exerçant l'industrie et sous l'approbation du ministre. Ces conseils avaient pour objet de sauvegarder et de pourvoir les intérêts généraux des métiers et des fabriques, et de faire observer les dispositions prescrites par la loi. A cet effet ils étaient investis d'attributions officielles importantes. Ils étaient composés, dans chacune de leurs sections, d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers appartenant aux industries et métiers représentés.

« Toutefois, dit M. Morisseaux (*Législation du travail en Allemagne*, p. 197), soit que la loi ne fût pas assez explicite

sur le rôle et les attributions de la nouvelle constitution, soit que l'opinion publique ne fût pas mûre pour cette expérience, soit qu'entre maîtres et ouvriers, la cohésion ne fût pas suffisante, les conseils donnèrent peu de fruits. En 1860, il en restait quelques-uns à peine des 90 qui avaient été organisés en 1849. »

II. — Nous devons citer, pour être complets, un projet de M. Hitze en 1890 qui distingue nettement les chambres de travail et les conseils de conciliation : Ces chambres seront instituées par ressort désigné du travail, pour aider de leurs conseils et de leur action les offices du travail, pour faire aussi des enquêtes et signaler des abus. Les conseils de conciliation seront organisés par les dites chambres pour régler les différends industriels en première instance.

Cette distinction n'avait jamais été faite auparavant en Allemagne, à notre connaissance du moins ; cependant nous y découvrons un défaut : les conseils de conciliation sont régionaux et non pas professionnels ! le projet a été rejeté par le Reichstag.

III. — Signalons aussi que la loi de 1890 (1) a donné aux *tribunaux industriels* des fonctions administratives, en dehors de leur mission judiciaire et de leur mission conciliatrice ; cette particularité est due aux conseils de l'industrie belges ; mais la disposition 70 a une portée moins grande que la loi belge ; c'est en ordre subsidiaire seulement que les tribunaux rempliront le rôle de conseils consultatifs, qui est primordial dans l'institution belge. Nous croyons pouvoir affirmer que ce fut là un simple essai. D'ailleurs ce rôle est rarement effectif ; nous ne relevons que quelques cas de consultation dans le tableau donné par M. Morisseaux en 1895 (p. 504). Voilà pourquoi nous avons passé sous silence cette attribution dans notre examen des tribunaux

(1) *Annuaire de législation étrangère*, le 29 juillet 1890, p. 183, M. Bellom.

industriels, et nous avons rangé ces tribunaux dans le type régional.

IV. — Il nous reste à parler d'une loi du 26 juillet 1897, portant modification de la loi industrielle concernant les corporations, chambres de petite industrie et unions de corporations.

I. — Aux termes de l'article 81, tous ceux qui exercent une industrie pour leur propre compte peuvent faire partie d'une corporation, dont le devoir est de développer chez les membres l'esprit de solidarité, d'améliorer les rapports entre maîtres et ouvriers et employés, le logement, la nourriture et le placement des ouvriers ; réglementer l'apprentissage ; enfin trancher les différends, tels ceux prévus dans l'article 3, loi du 29 juillet 1890 (1), à l'aide de ***tribunaux d'arbitrage corporatifs.***

Les arbitres corporatifs se composent au moins d'un président choisi par l'autorité administrative, même hors la corporation, et de deux assesseurs élus par les patrons et par les ouvriers. La comparution devant les arbitres doit avoir lieu dans les huit jours de la plainte. Les jugements sont rendus par écrit et exécutoires dans le délai d'un mois, sauf appel devant les tribunaux ordinaires.

Les compagnons employés chez les membres de la corporation prennent part à l'accomplissement des devoirs imposés à la corporation : ils nomment un comité de compagnons qui prend part à la réglementation de l'apprentissage, à l'examen des compagnons et à toutes les organisa-

(1) Article 3, loi 29 juillet 1890. Les tribunaux industriels sont, quelle que soit la valeur et l'objet du litige, compétents en matière de contestations concernant :

1° La conclusion, la prorogation ou la rupture du contrat de travail, ainsi que la remise ou le contenu du livret d'ouvrier ou du certificat ;

2° Les prestations de services et les demandes d'indemnité résultant du contrat de travail, ainsi que les peines conventionnelles stipulées à l'occasion du contrat ;

3° Le calcul et l'emploi des cotisations d'assurance contre la maladie que doivent verser les ouvriers (articles 53, 65, 72, 73, loi 15 juin 1883).

tions analogues pour lesquelles les compagnons ont à intervenir. Par conséquent on se trouve en face d'un véritable comité de conciliation, dont le rôle peut être, selon que la corporation est plus ou moins puissamment constituée, préventif ou conciliateur des différends et des conflits. Les conseils ou tribunaux corporatifs d'arbitrage n'ont théoriquement qu'à concilier les différends ou les conflits qui n'ont pu être réglés par les comités de compagnons.

II. — *Corporations obligatoires.* — Dans l'intérêt des métiers de la *petite industrie*, l'autorité autorise (art. 100) la formation d'une corporation obligatoire entre ceux qui exercent le même métier ou des métiers similaires dans une circonscription déterminée.

Des *chambres de la petite industrie* sont chargées de représenter ces intérêts ; les membres en sont élus par les corporations, associations professionnelles qui poursuivent l'amélioration de la petite industrie ; ces chambres règlent l'apprentissage, éclairent les pouvoirs publics sur les questions professionnelles, leur présentent des vœux.

A côté de chaque chambre est institué un *Comité de compagnons* chargé d'établir pour la chambre des rapports sur les questions concernant les compagnons et les apprentis.

Nous nous trouvons en somme en face d'une institution de conciliation et d'arbitrage absolument semblable à celle instituée par la même loi en faveur des corporations de la grande industrie.

M. Daurnay (1) déclare que les conseils corporatifs d'arbitrage battent en brèche l'institution des conseils de prud'hommes.

Ils empiètent sur leur domaine et leur prêtent l'apparence d'une superfétation juridictionnelle. En 1900, ils étaient au nombre de trois cents quatre-vingt quatorze (il n'y a que trois cents quinze conseils de prud'hommes en fonctions).

(1) *Revue des questions pratiques de législation industrielle*, janvier 1902.

Il est regrettable que le même auteur ne nous renseigne pas sur l'efficacité de la nouvelle institution, tant au point de vue de la prévention que de la conciliation des conflits.

Mais le nombre des conseils corporatifs est déjà un indice de leur force et permet d'augurer favorablement de leur avenir.

CHAPITRE II

LA BELGIQUE

La Belgique est un pays excessivement turbulent, les grèves n'y sont que trop fréquentes. La Belgique créa d'abord des conseils de prud'hommes, calqués sur les conseils français; sous la loi de 1859, tous les électeurs du ressort contribuaient à la nomination des juges prud'hommes, quelles que fussent les industries représentées au sein du conseil. La loi de 1889 (1) permit d'organiser autant de conseils de prud'hommes qu'il y a dans le ressort d'*industries particulières*. Le projet de réforme datait de 1887. Il est vraiment curieux de remarquer que les chambres d'industrie furent créées à cette même date; et que la réforme proposée n'eut pas d'influence sur la constitution de ces chambres.

Années	Affaires	Conciliation	Restées sans suite par fait des parties pendantes
1869	2.761	2.345	201
1870	3.536	2.687	241
1875	4.158	2.750	494
1880	3.591	2.371	443
1885	3.336	2.365	458
1888	4.333	3.071	717

(1) *Annuaire de législation étrangère*, 1889, loi du 31 juillet, p. 522.

Depuis la réforme de 1889, le rôle conciliateur des prud'hommes est une belle réalité. On cherche actuellement à simplifier la confection des listes, en unifiant les conditions d'électorat pour ces conseils et ceux de l'industrie (V. Vermeerch : *la Législation et les mœurs en Belgique*, p. 48.

Conseils de Prud'hommes.

Années	Affaires	Conciliation	Soit p. 100
—	—	—	—
1895	7.153	5.365	75 p. 100
1896	7.694	5.757	75 —
1897	7.470	5.172	70 —
1898	7.870	5.661	70 —

De 1882 à 1885, la proportion avait été de 72 p. 100 ; de 1880 à 1885, plus spécialement de 65 p. 100.

Les tribunaux d'Anvers et de la Louvière sont réellement intéressants, car ils nous permettent de constater que l'échec des chambres d'industrie ne serait pas dû comme on le prétend à la mauvaise volonté des ouvriers.

	Tribunal d'Anvers			Tribunal de la Louvière		
Années	Affaires	Concil.	Prop. p. 100	Affaires	Concil.	Prop. p. 100
—	—	—	—	—	—	—
1895	368	364	99	998	793	77
1896	434	408	94	984	817	83
	593	537	90	182	42	23
	616	610	99	192	74	38

Dans ces mêmes localités, nous constaterons l'échec évident des conseils de l'industrie.

Les conseils de l'industrie et du travail belges (loi du 16 août 1887) (1) ont fait l'objet d'une récente étude de M. Payen (1899).

(1) *Annuaire de législation étrangère*, 1887, p. 617. V. *Réforme sociale*, 1886-1887.

Nous nous bornerons à résumer les traits principaux de l'institution, en nous attachant plus spécialement à l'examen de son rôle conciliateur.

A. *Création*. — Ils sont établis par arrêté royal, sur demande des intéressés.

Mais cette création est faite avec une extrême circonspection, paraît-il, après enquête et avis préalable des autorités communales. En fait, les conseils furent partout établis d'office, car ni les intéressés ni les conseils communaux n'usèrent de leur droit ; ceux-ci donnèrent même des avis défavorables, ainsi que les conseils provinciaux. C'est donc bien une institution officielle.

Le caractère principal est ici l'étendue de la compétence territoriale. Les conseils de l'industrie sont créés pour une localité ; par conséquent ce sont des conseils régionaux. Mais un correctif fut apporté, excessivement grave ; le conseil comporta en effet des sections par industrie, par profession. La vie propre du conseil existe au sein de ces sections, l'organisation centrale est presque fictive. M. Payen déclare qu'à sa connaissance jamais le conseil ne s'est réuni pour traiter des questions d'ordre général, la section professionnelle est seule à fonctionner. Par conséquent, au point de vue qui nous occupe, les conseils de l'industrie remplissent une condition essentielle de vie pour fonctionner comme conciliateurs, — théoriquement du moins.

B. *Composition*. — Le Conseil est formé section par section ; seuls les patrons et les ouvriers s'y trouvent représentés ; aucun élément étranger n'est admis pour constituer la section.

Chaque industrie possédant sa section, nous trouvons donc une représentation exacte des revendications professionnelles, d'autant plus qu'on ne distingue pas, au point de vue des élections, entre les syndiqués et les non syndiqués.

Mais les formalités de la liste électorale paraissent fort longues : Payen déclare qu'il ne faut pas moins de soixante à

soixante-dix jours pour élire un conseil. Chaque section se réunit une fois par an de plein droit, et chaque fois qu'elle est convoquée par les intéressés. Mais notons qu'aucune réunion ne peut être faite sans l'autorisation de la députation permanente du conseil provincial. Voilà le résultat du principe même : les conseils sont des représentations générales de l'industrie. Le législateur a peur de son œuvre.

En fait, lorsque la section voudra se réunir pour trancher un conflit, il faudra attendre l'autorisation ? Par un refus, le conflit doublera d'intensité et se propagera. On ne refusera pas l'autorisation, d'autant plus que le conseil possède un ordre du jour qu'il ne peut enfreindre. Dans le cas où la section se réunit pour tenter la solution d'un conflit, son ordre du jour est par là tout fixé ! Il suffirait donc de la présence d'un fonctionnaire quelconque pour faire observer le règlement et ne point permettre que la discussion dévie ; ce fonctionnaire est au chef-lieu de la province. Toutes ces formalités ne sont qu'un tissu d'embarras apportés au bon fonctionnement d'une institution qui a déjà de la peine à entrer dans les mœurs à cause de sa nouveauté et de la méfiance dont on l'entoure.

C. — *Rôle des conseils de l'industrie.*

I. — Et d'abord les Conseils ont un rôle *consultatif* ; il faut, dit-on, que l'ouvrier intervienne dans la confection des lois qui l'intéressent ; lorsqu'une réforme s'impose à l'opinion publique et à l'attention du gouvernement, celui-ci envoie à toutes les sections un questionnaire très précis et très détaillé, en les priant de donner leur avis sur chaque question.

Le projet de loi sur les règlements d'ateliers, en 1894, a fait l'objet d'une pareille enquête, — sur le travail des femmes en 1889, etc. Payen déclare qu'il ne paraît pas que le gouvernement ait jamais eu à regretter d'avoir demandé aux conseils des consultations de ce genre. Ils étaient faits pour remplir ce rôle, à n'en pas douter, étant de simples

assemblées générales d'une industrie, en vue d'examiner des propositions d'intérêt général à toute la profession.

II — En second lieu, les conseils ont un rôle *représentatif*. En dehors des convocations officielles, les conseils peuvent se réunir, après autorisation, pour discuter certains points du contrat de travail, proposer des réformes législatives, touchant l'ordre intérieur des ateliers, les amendes, les caisses de chômage, ou des questions d'ordre général, touchant l'organisation du travail. On relève même ce cas plus particulièrement intéressant de plusieurs sections se réunissant pour agir plus aisément et délibérer sur des questions intéressant le *monde* des travailleurs (Payen, p. 175).

Nous devons faire observer aussi combien les travailleurs, nous l'affirmions dans nos prolégomènes, paraissent moins préoccupés d'améliorer leur condition matérielle que d'assurer leurs droits d'intervention et de contrôle dans les affaires de la profession. En 1898, les conseils réclament la personnalité civile pour les associations professionnelles.

Au fond, le rôle représentatif et le rôle consultatif sont identiquement les mêmes : tous deux portent sur les réformes à apporter au contrat de travail ; mais dans un cas l'initiative vient d'en haut, dans l'autre cas, elle vient d'en bas.

III — En troisième lieu, les conseils de l'industrie jouent un rôle administratif. Ils sont chargés de faire des enquêtes, de publier des statistiques, de recueillir des renseignements. Au fond, ce rôle se confond encore avec les deux premiers : il en est la conséquence évidente. Ces ouvriers réclament un règlement d'atelier ; on leur demande d'en rédiger dans chaque section, ils serviront au législateur pour établir un règlement type (1896). Les ouvriers veulent un minimum de salaires ; les sections établissent chacune un minimum (1895).

L'enquête sur le travail du dimanche fut faite, de même, par les sections des conseils.

Cette attribution est incontestablement remplie avec zèle par les deux parties intéressées.

Reste le rôle qui nous occupe tout particulièrement ici, le rôle *conciliateur*.

Avant d'en entreprendre l'exposé et la discussion, jetons un coup d'œil sur l'état actuel des conseils de l'industrie belge.

Le gouvernement a créé un assez grand nombre de conseils de travail.

1890	30	1894	7
1891	18	1895	2
1892	3	1897	3
1893	8	1898	1

Ils comprennent 310 sections. En 1891, quatre ans après la loi, trente conseils sont en état de fonctionner.

Certaines provinces n'en possèdent pas encore : les patrons s'abstiennent dans la plupart des cas : quant aux ouvriers, pendant trois ans, le nombre des votants n'atteignit presque jamais la moitié du nombre des inscrits.

Voici par exemple les chiffres du Hainaut (1891) :

Sieges des Conseils	Sections	Ouvriers electeurs	Votants
—	—	—	—
Beraissaert	Charbonnages	384	46
Boussu	—	1 096	120
Pâturages	—	104	13
Gueugnon	—	1.076	201
Dour	—	1.085	241
Charleroy	Verreries	312	42
	Laminoirs	459	68
Jumet	Verreries	500	78

Pour leur faire prendre racine dans le sol belge et développer leur vitalité, le législateur les a fait entrer dans le mé-

canisme de plusieurs lois d'utilité sociale. Le gouvernement doit les consulter sur les arrêtés royaux qui définissent les conditions du travail des femmes et des enfants (13 déc. 1889); et sur ceux qui prescrivent, en faveur des ouvriers, des précautions contre les accidents ou des mesures d'hygiène dans les établissements classés (2 juillet 1899).

C'est en exécution de la loi du 15 juin 1896 que les conseils furent chargés de rédiger des règlements types pour les ateliers. Aux termes de la loi qui adjoint des délégués ouvriers à l'inspection des usines (17 avril 1897), les candidats à cet emploi doivent être présentés par les sections qui représentent l'industrie du charbonnage.

On voit, par ces aperçus, de quelle sollicitude les conseils sont entourés par le législateur! Les statistiques manquent absolument sur les rôles que je viens de rappeler; mais on peut affirmer qu'ils sont en général assez bien remplis, sans trop de froissements ni de résistances. M. Payen le déclare ainsi que M. Vermeersch (1901).

Rôle conciliateur des conseils de l'industrie. — En cas de grève ou de menace de grève, la section est convoquée par son président, le gouverneur ou le bourgmestre, et recherche les moyens de conciliation qui peuvent mettre fin au conflit.

L'institution est donc, théoriquement, préventive des conflits autant que conciliatrice des grèves.

Il est bon, avant d'examiner le fonctionnement réel des sections, de rechercher quels furent leurs résultats jusqu'à ce jour.

I. — L'action des conseils sur les grèves est des plus limitée, et les parties omettent généralement de recourir à ce mode de conciliation.

Les statistiques sont très incomplètement servies, mais voici les chiffres que j'ai pu recueillir.

Nous devons signaler que sur les 29 interventions des trois dernières années signalées, 12 appartiennent aux sections de Gand.

Années	Grèves	Cas	Réussit.	Échecs
1891 et 1892	140	14	»	»
1893	»	1	»	»
1894	»	»	»	»
1895	»	7	1	»
1896	181	11	5	6
1897	147	10	6	4
1898	121	8	5	3

« L'indifférence affectée des patrons et des ouvriers » a empêché 105 sections sur 310 de se constituer : dans 45 cas il y a abstention simultanée. A Gand, dont toutes les sections étaient constituées en 1899, il n'y a plus aujourd'hui que 6 ou 7 sections en état de fonctionner (*Musée*, mai 1901)

La désaffection est générale : du côté des patrons, on omet généralement de présenter des candidats, et là où ils le font encore c'est généralement, dit M. Varlez, pour ne pas déplaire aux autorités. Les ouvriers ne sont guère plus enthousiastes.

En avril 1899, à l'époque de la prospérité nationale, les mineurs de quatre bassins houillers réclamaient une augmentation générale et nouvelle de 20 p. 100. La Fédération nationale décida la grève générale, le 15 avril. Il y eut 60.000 grévistes. Le gouvernement convoqua les conseils d'industrie. Les membres ouvriers, au lieu de discuter contradictoirement avec les patrons les chiffres prouvant que les salaires avaient augmenté même plus rapidement que les prix de vente, s'étaient bornés à réclamer, comme ils en avaient reçu le *mandat impératif*, une augmentation de salaire de 20 p. 100. Le ministre du commerce, interpellé à la Chambre, promit de réunir de nouveau les conseils et d'y faire assister des délégués spéciaux, si les membres ouvriers voulaient se départir de leur intransigeance. La grève fut suspendue.

Citons encore la grève des verriers wallons Leur syndicat voulait imposer le renvoi des non syndiqués : la grève dura six mois. Les conseils ne furent pas réunis.

En décembre 1900, grève du port d'Anvers, motivée par un abaissement de salaires (50 p. 100). Les différentes ligues d'ouvriers refusèrent d'accepter les nouvelles conditions ; les patrons firent venir de nouveaux ouvriers ; il y eut des incidents violents, et M. Pyfferoen, professeur de Gand, déclara que « la police fit vaillamment son devoir » On essaya d'un comité d'arbitrage ; le gouverneur provincial s'interposa. Rien n'y fit. Le conseil ne fut pas convoqué (*Revue sociologique*, I, 1901).

II. — M. Vermeersch (p. 53) déclare qu'il ne faut pas trop s'affliger de l'échec partiel des conseils. « Non ! si nous considérons quels conflits ces conseils cherchent à apaiser ou à prévenir : conflits collectifs qui englobent les masses ; conflits qui ne portent pas sur des controverses de droit, où le tort certain de l'une des parties est tangible ; mais sur des règlements d'intérêts opposés et cherchant à conclure le contrat aux conditions les plus avantageuses. Non encore ! si nous considérons la date récente de l'institution. Notre caisse d'épargne et surtout notre caisse des retraites ont attendu longtemps avant de devenir populaires. »

Il est facile de répondre à ces vues optimistes. Les conflits collectifs peuvent être prévenus et nous savons qu'on y parvient assez aisément, même avec des institutions plus jeunes que celles-ci.

On s'attaque alors aux dispositions d'esprit des deux classes ou même, avec plus de parti pris, d'une classe.

« Ce qui est plus grave, dit M. Vermeersch, ce sont les dispositions du monde des travailleurs ; les membres ouvriers se rendirent au conseil le 20 avril 1899, lors de la grève des bassins houilliers, avec un mandat impératif. Plusieurs membres des conseils avouèrent ne pas attendre pour l'avenir des fruits plus consolants sans un changement préalable des esprits et des mœurs. » M. Morisseaux dit de même : « Le conseil suppose avant tout chez les patrons le désir commun d'arriver à une entente, ainsi que le respect des

hommes et des intérêts en cause. En dehors de cette condition primordiale, il ne peut y avoir de succès. »

« Les deux groupes se presentent comme défenseurs d'un intérêt social, on y plaide deux causes », s'écrie Varlez.

Bref l'argument est toujours celui-ci : les masses ne sont point préparées à de pareilles concessions !

Les revendications politiques sont encore trop violentes et indispensables à satisfaire pour que l'on puisse songer à calmer les esprits au point de vue économique. Il faut adoucir l'atmosphère ; c'est vrai ; mais commençons par l'atmosphère politique !

Cette explication suffit-elle à elle seule ?

Nous ne le croyons guère car elle n'explique pas que certaines sections d'un même centre industriel fonctionnent tant bien que mal.

On dit que les patrons et les ouvriers se connaissent mieux dans ces centres-là ; que la raison vraie des échecs remportés se trouve dans le manque de contact entre les deux classes. Les réunions des sections ne sont pas assez fréquentes ; elles sont gênées par un ordre du jour fixé à l'avance et inviolable ; les sections agissent sous le contrôle du gouvernement et par conséquent sont appelées à résister à une pression venue du dehors. — Il est évident que selon le vœu de M. Payen les sections devraient fonctionner très souvent, même « à vide ». L'habitude de la discussion fait beaucoup pour l'estime réciproque des interlocuteurs. D'autre part il faudrait que la tutelle de l'État disparaisse. C'est justement là l'écueil. Le gouvernement a eu peur de l'influence que les conseils pourraient prendre sur la classe industrielle ; après avoir rêvé des conseils régionaux, il les a sectionnés, non dans le but de faciliter la tâche, il n'en est pas dit un mot, mais bien pour empêcher les fédérations d'idées.

Comment alors réclamer la suppression de la tutelle ?

Là n'est point, selon nous, le défaut capital de l'œuvre, au point de vue conciliateur.

III. — Les Conseils ont été subdivisés en sections.

Ils se divisent en autant de sections qu'il y a dans la localité d'industries distinctes, réunissant les éléments nécessaires pour être utilement représentées. A lire le texte, on croirait que l'on se trouve en présence d'un conseil professionnel régional, c'est-à-dire devant une des modalités du premier type. Il n'en est rien.

On nous dit que les conseils sont dans leur ressort adaptés à une classification des industries : qu'il y a des localités où ils sont organisés en vue d'une *seule* industrie, l'industrie charbonnière notamment : et que, partout ailleurs — sauf à *Courtrai* — ils sont subdivisés en autant de sections que le ressort compte d'industries dignes d'être utilement représentées.

Bruxelles : 24 sections ; Liège : 19 sections ; Anvers : 14 sections.

Tout d'abord nous remarquons que certaines industries ne seront jamais représentées, parce qu'elles n'ont pas le quorum de membres suffisant pour envoyer un des leurs à la section. M. Vermeersch (p. 55) nous déclare que « la même section représente des branches d'industrie parfois fort disparates : lorsque, le 16 octobre 1899, éclata à Louvain la longue grève des cigariers, aucun cigarier ne faisait partie de la *section qui devait intervenir!* » Voilà qui est particulier, après la lecture du texte de l'article 2 de la loi.

M. Morisseaux dit de même : « Les métiers sont mal représentés ou pas du tout » (p. 107).

Tout ce « gâchis », pour reprendre le mot de M. Morisseaux, est dû au groupement des industries *similaires* ou prétendues telles. Consultons le tableau des conseils produit en 1898 (V. Payen). Nous trouvons à Bruxelles la section 18, dite « Industrie des produits chimiques » et comprenant les huiles, les graisses, les *savons*, les bougies, salpêtre, *allumettes*, artificiers, *papiers peints*, cartonnages, masques, *cartes à jouer*, etc. Il y a un *etc.*

Ce n'est pas une section : c'est un bazar. Il en est de même

pour la section de « l'Industrie du fer » où nous rencontrons *mécaniciens*, serruriers, *fondeurs*, poêliers, *maréchaux-ferrants*, fabricants de vélocipèdes, armuriers, etc.

La section 7, du groupe X, est le refugium des *maçons*, des marbriers, des *sculpteurs* et des vitriers, sans compter les *terrassiers*.

Lorsque par hasard un conseil, ou plutôt une section ne comprend qu'une *seule industrie*, sans similaires analogues à celles citées plus haut, cette section remporte quelques succès. M. Varlez nous dit que les sections de Gand ont eu à concilier 19 cas en trois ans ; c'est à signaler devant le résultat des autres conseils : or, d'autre part, quelques sections de Gand ne fonctionnent pas.

Donc il nous est permis de chercher si parmi les sections de Gand il en est de vraiment professionnelles; celles-là seules sont capables d'un pareil résultat, nous le prétendons, en nous appuyant sur l'expérience des deux premiers types, et sur la parole de M. Varlez. En effet, M. Varlez dit que « seuls les conseils de petite industrie font quelque chose parce que les patrons et les ouvriers sont moins divisés ».

Pour que les patrons et les ouvriers soient moins divisés, ce qui n'est qu'un résultat, il faut quelque cause. On ne peut dire que ces petites industries sont hors des centres où la politique a une influence sur le mouvement ouvrier ; nous parlons des sections de Gand. Il faut chercher ailleurs puisque nous sommes persuadé que les conditions de milieu sont identiques.

Nous n'avons pu trouver aucun renseignement sur le point qui nous occupe ; personne ne peut nous dire quelles sections ont fonctionné, quelles autres n'ont pas même été constituées. Nous allons le rechercher.

Citons les sections de Gand, en 1899 :

Désignation des sections			Nombre de membres	
Groupe d'ind.	N° de section	Industries représentées	Effect.	Suppl.
I	1	Transport, chargement, déchargement et manutention des marchandises	6	4
V	2	Grosse construction mécanique	10	4
VI	3	Filature du lin, du chanvre et du jute	10	4
VI	4	Filature du coton	12	6
VII	5	Tissage du lin, du coton, du chanvre et du jute	6	4
IX	6	Petite construction mécanique	8	4
X	7	Bâtiment	6	4
XI	8	Mobilier et industries (accessoires de bâtiment)	6	4
XII	9	Vêtement	6	4
XIII	10	Industries accessoires du vêtement	6	4
XIV	11	Industries chimiques	8	4
XV	12	Industries alimentaires	6	4
XVI	13	Imprimerie	6	4
XVI	14	Autres industries d'art	6	4

A l'examen de cette statistique des sections, nous remarquons que quelques-unes comprennent des industries similaires. Telles la section 1, les sections 2 et 5, la section 3, la section 11, la section 6, la section 14 : industries chimiques, autres industries d'art, grosse construction mécanique, petite construction mécanique, transport et manutention, etc. M. Payen déclare savoir de source personnelle qu'à Gand, dans les années 1894 et 1895, il y eut une vingtaine de grèves dans la métallurgie et dans l'industrie du coton, du

chanvre et du lin, que les sections se réunirent sept ou huit fois et qu'il n'y eut qu'un seul succès complet (Payen, p. 91).

Tandis que certaines sections semblent représenter à peu près une seule profession, telles les sections 13, 4, et quelques professions utilisant les mêmes mécanismes ou à peu près, telles les sections 5 et 8. Aussi relevons-nous quelques tentatives de conciliation dans ces industries. M. Payen cite le tissage (section 5), où une difficulté avait lieu sur l'emploi et la qualité des matières premières en 1898; une fabrique de meubles (section 8); le motif de la grève ne nous est pas connu (1897); une filature de coton, où les ouvriers demandent à assister à la pesée du fil, pour contrôler le salaire qui leur est attribué (1891, section 5).

La conclusion nous paraît assez soutenable.

On a attribué aux sections une mission de conciliation : ces sections sont loin de représenter exactement une industrie, une profession.

Or nous savons par expérience que les institutions de conciliation ne peuvent réussir que si elles émanent des parties en cause et sont formées de leurs propres délégués; cette condition essentielle n'est pas remplie par les conseils de l'industrie, sauf dans les cas particuliers où le nombre des ouvriers était suffisant pour constituer une section d'industrie; par conséquent l'échec des conseils d'industrie s'explique absolument.

Le conseil supérieur du travail a examiné les réformes à apporter à l'institution en mai 1899. Aucun projet de loi n'a été déposé : on semble trouver, dit M. Varlez, que l'avant-projet est encore loin de remédier à tous les inconvénients : on craint surtout qu'on ne parvienne pas « à intéresser à l'institution les patrons et les ouvriers, découragés par le fonctionnement des conseils » (*Musée*, mai 1901).

A la lecture de ces quelques mots, je crains bien que l'avant-projet, dont nous n'avons pu nous procurer le texte, ne contienne rien de précis sur le défaut que nous signalons ici.

IV. — Tous les auteurs sont d'avis que les conseils de l'industrie ne sont pas aptes à remplir le rôle de conciliateurs ; parce que, prétendent-ils, il y a antinomie entre leurs autres rôles et celui-là. Je réponds que l'argument porte fort mal.

Ces conseils, supposons le, devront jouer un rôle consultatif ; mais alors il n'est même pas besoin, pour ce faire, qu'ils soient régionaux en droit ; il suffit que les sections intéressées à la consultation se réunissent par décret (le texte existe d'ailleurs). Nous ne sommes point partisans absolus de ces grandes consultations du travail ; les masses ainsi formées sont hétérogènes au premier chef et n'ont de rapprochement possible que sur le terrain politique (c'est la terreur des gouvernements) et sur quelques questions très générales d'économie industrielle ; il suffit d'ouvrir les comptes rendus de congrès pour s'en rendre compte ; on n'y parle que de minimum de salaires, de fixation des heures de travail, de reconnaissance des syndicats, et si quelqu'un élève la voix en faveur de son industrie, on lui répond qu'il sort du sujet et qu'il traite des questions spéciales.

Si les sections étaient professionnelles, nous prétendons qu'alors l'antinomie des attributions n'existerait pas le moins du monde ; le champ de consultation serait plus ou moins vaste, selon l'étendue et l'importance de l'industrie et au point de vue de la conciliation les sections y gagneraient en succès ; les sections professionnelles deviendraient, avec quelques perfectionnements à la base, des institutions préventives des différends autant que des conflits, et par conséquent permettraient au gouvernement de n'agiter que les questions capitales et d'enregistrer les résultats dus à l'initiative et l'expérience privée sans avoir besoin d'agiter les masses ouvrières, et de rendre la situation politique encore plus instable, sous le prétexte de donner un peu de paix au monde industriel, à tout le monde.

Notre conclusion est donc celle-ci : en l'état actuel des choses, l'échec des conseils belges est dû non pas à l'esprit d'indiscipline des classes ouvrières, quoique la situation

politique le favorise évidemment, mais bien aux défauts de l'institution elle-même, et particulièrement à leur caractère non professionnel.

PAYS-BAS

Les *Pays-Bas* ont imité les conseils belges, dans une loi du 2 mai 1897, sur les *Chambres de travail*.

Ces chambres ont pour but de veiller aux intérêts des patrons et des ouvriers par les moyens suivants : 1° en recueillant des informations sur toutes les questions ouvrières ; 2° en donnant leur avis aux ministres et aux administrations provinciales, soit à leur demande, soit spontanément sur les questions relatives aux intérêts du travail ; 3° en leur donnant leur avis sur l'élaboration des contrats et des arrangements, soit à la demande des patrons ou des personnes intéressées ; en prévenant ou en arrangeant les différends ayant trait aux questions ouvrières qui lui sont soumis et en amenant dans la mesure du possible l'appel à une décision arbitrale par les parties.

Les chambres de travail sont créées par arrêté royal dans les localités où cette création sera prouvée être utile ; elles seront composées toujours pour moitié de patrons et d'ouvriers élus par leurs pairs : elles se réuniront quatre fois par an, en dehors des convocations faites par leur président.

Ces chambres me paraissent être, au point de vue qui nous occupe, plus mal outillées que les conseils belges ; en effet, la loi ne parle point de sections ; elle déclare tout au contraire que la chambre réunira « un ou plusieurs métiers, soit pour une ou plusieurs communes » (art. premier).

Un décret du 6 janvier 1898 fixe au 1er février l'entrée en vigueur de la loi. Je ne possède aucun détail sur son fonctionnement.

CHAPITRE III

LA FRANCE

§ Ier. — Les conseils de l'industrie et du travail belge ont eu un retentissement universel ; nous rencontrons en France quelques propositions de loi tendant à leur création : les principales sont dues à MM. Michelin, Castelin et Mesureur, elles furent déposées sur le bureau de plusieurs législatures (14 décembre 1891. — 20 janvier 1894. — 7 novembre 1895).

I.— « Le meilleur moyen et le plus pratique pour arriver à une solution est de permettre aux intéressés de discuter eux-mêmes leurs intérêts respectifs ; les questions ouvrières, comme la fixation des salaires, la participation aux bénéfices, la durée de la journée de travail, la salubrité et l'hygiène des ateliers, les assurances contre les accidents, les caisses de retraite, le travail des femmes et des mineurs, le droit de grève, gagneraient à être discutées dans les *chambres du travail.* »

Les chambres, composées en nombre égal de patrons et d'ouvriers, auraient pour mission : 1° de donner au gouvernement les avis et renseignements qui lui seront demandés sur les faits et les intérêts du travail ; 2° de recueillir toutes les données relatives aux questions ouvrières et de présenter leurs vues sur les moyens de développer le bien-être des travailleurs, ainsi que sur les améliorations à introduire dans la législation du travail ; 3° de prévenir et d'aplanir les différends d'ordre collectif sur les conditions du travail.

La chambre s'occupera de concilier les parties. A cet effet elle nommera une commission de conciliation pendant les travaux de laquelle les parties seront invitées à ne pas cesser le travail. En cas de non-conciliation, les parties pourront recourir à son arbitrage.

Et M. Michelin, dont je viens de résumer le projet, ajoute : « Les chambres du travail obtiendront par leur composition et leur fonctionnement absolument *démocratiques* la faveur et la confiance des deux parties. » Le mot « démocratique » est aussi extensible que le mot « philanthropique ».

II. — Le projet Mesureur reparut deux fois à la Chambre des députés, en 1891 et 1894 ; il était plus détaillé, mieux traduit, s'il m'est permis d'employer cette expression. Il reproduit le type belge, sans y changer un iota : le conseil sera régional et fictif ; les sections seront professionnelles et agissantes.

Le conseil supérieur du travail, en 1895, examina ce projet en détail ; la commission permanente l'avait présenté avec de légères modifications ; les conseils du travail prenaient le nom de chambres du travail, et l'expression conseil du travail désignait les conseils de conciliation.

Déjà le rapport Ferry en avait dit quelques mots, qui résument l'opinion générale : « Quoi que l'on pense des dangers ou de l'utilité de cette institution, qu'on la considère comme la résurrection de la représentation des classes ou seulement comme un simple pendant à l'institution des chambres de commerce, on est obligé de reconnaître qu'elle ne touche que par certains côtés à la législation sur la conciliation et l'arbitrage, et qu'elle mérite une discussion spéciale et approfondie. »

Les critiques apportées par le conseil supérieur du travail visent plutôt l'institution des chambres que l'institution du conseil de conciliation ; il semble que beaucoup de personnes saisirent la faiblesse conciliatrice d'une chambre régionale sans en donner les vraies raisons ; on a bien dit qu' « il ne suffira pas de décréter une loi sur la conciliation pour qu'on y fasse appel, en raison même de l'état d'esprit des deux parties », mais c'est là un argument de portée générale. Cependant M. Many, et le mot mérite d'être cité, s'est écrié ironiquement : « Nous croyons que le meilleur

stimulant de la formation des conseils d'usine sera la création des chambres de travail. » C'est un aveu dépouillé d'artifice vraiment! le conseil supérieur en eut le sentiment, car il vota le vœu suivant : « Les patrons et les ouvriers pourront constituer d'un commun accord, dans chaque établissement, dans chaque profession ou métier similaire, des conseils permanents en vue de prévenir ou de régler tout différend d'ordre collectif, etc ; 2° les syndicats professionnels, légalement constitués, pourront également former des conseils permanents. »

En somme, c'était rejeter complètement les chambres régionales et revenir aux conseils professionnels de conciliation, dont quelques projets étaient déposés au Parlement, mais en y ajoutant une clause très importante, touchant l'ingérence des syndicats.

III. — Le dernier projet sur les conseils *consultatifs* du travail est postérieur aux décrets Millerand : il a pour auteurs MM. Bérenger, Franck-Chauveau, Sébline, sénateurs.

Nous n'avons pas à nous préoccuper ici des discussions qui touchent à l'organisation et à la critique générale de l'institution ; nous n'en retiendrons qu'un seul point : le projet écarte des conseils consultatifs le rôle d'arbitre des conflits collectifs.

Cette séparation s'impose, dit-on avec quelque raison. « La Belgique a cru pouvoir joindre aux attributions consultatives qu'elle a données à ses conseils de l'industrie le pouvoir de conciliation en matière de grèves que nous leur contestons. Nous avons lieu de croire qu'elle n'a pas eu à s'en louer. L'enquête récemment publiée donne des renseignements assez précis à cet égard. Plusieurs conseils, divers groupes ouvriers, notamment la fédération bruxelloise du parti ouvrier belge, le conseil supérieur du travail lui-même constatent les résultats le plus souvent négatifs des tentatives de conciliation, les attribuent à l'impuissance iné-

vitable résultant de la composition des conseils, et proposent d'instituer, en cas de désaccord, des tiers arbitres dont la décision serait obligatoire. » Mais l'argument de M. Sébline contre le caractère soi-disant arbitral des conseils de l'industrie est vraiment extraordinaire : « Cette vérité fort simple est apparue avec évidence que des assemblées créées pour représenter des intérêts trop fréquemment rivaux, et engagées personnellement à ce titre dans les différends à régler, ne pouvaient en être les juges impartiaux. »

C'est nier d'un trait de plume insouciant les résultats donnés par les conseils professionnels à base sections d'usine.

M. Sébline n'ajoute-t-il pas avec la même insouciance : « Nous n'avons que peu de confiance dans le régime de l'*égalité absolue* des deux éléments appelés à délibérer ensemble ; séduisant en théorie, il nous paraît plus propre à organiser l'antagonisme et l'impuissance qu'à favoriser la conciliation. » Voyez pour la preuve de cette affirmation notre livre premier tout entier.

M. Sébline préférerait de beaucoup que les deux éléments, patrons et ouvriers, formassent des assemblées à part, qui ne se réuniraient que si l'entente était possible sous une forme assez bien déguisée des *comités d'ouvriers*. Nous savons dans quel esprit ils ont été créés : quant aux principes de la conciliation, forces égales, présence nécessaire des délégués, discussion obligatoire pour toute entente, etc., M. Sébline n'en a cure.

Quant à la compétence, de chaque conseil consultatif, M. Sébline penche pour qu'elle soit à base professionnelle ; cependant il fait des concessions désastreuses, lorsqu'il permet de réunir « un certain nombre d'industries similaires » en un même groupe ; c'est sur avis conforme des intéressés, soit : mais cette permission montre assez clairement que l'idée du conseil professionnel est encore peu nettement dégagée.

§ II. — Les conseils du travail.

« Depuis longtemps, écrit M. Pic (*Traité de législation industrielle*, 1902), la question de la constitution, dans les différentes régions industrielles, de conseils ou chambres du travail destinés à rapprocher patrons et ouvriers pour l'étude de leurs intérêts communs et l'aplanissement des conflits du capital et du travail était posée devant l'opinion. Il semblait même qu'une majorité dût aisément se dessiner au Parlement en faveur de cette réforme.

« Cependant lors de la discussion du projet qui est devenu la loi du 27 décembre 1892, sur la conciliation et l'arbitrage, le titre II relatif à l'établisssement des conseils permanents fut écarté, mais il fut bien entendu, au cours de la discussion, qu'il ne s'agissait point d'un refus, mais d'un ajournement, ne préjugeant rien sur le fond. »

On attend encore! Ou plutôt on veut agir maintenant qu'un ministre novateur a accompli ce qu'on appelle une illégalité.

En 1891, le ministère avait créé par décret, et sans protestations d'aucune sorte, un conseil supérieur du travail. M. Millerand crut pouvoir créer par décret des conseils du travail régionaux. « Dès le lendemain de l'apparition des décrets de 1900-1901, une très vive campagne s'ouvrit dans certains milieux parlementaires plus encore que dans les milieux industriels, contre l'institution nouvelle, que l'on représentait d'une part comme illégale, d'autre part comme tendancieuse et destinée à battre en brèche le principe de liberté inscrit dans la loi syndicale. » (Pic : *op. cit.*, I, p. 139.) Nous n'avons pas ici à prendre parti sur ces points divers : nous souhaitons d'ailleurs que l'œuvre de M. Millerand soit ratifiée par le Parlement, sauf sur un point peut-être, celui qui nous préoccupe ici. Mais avant d'examiner le rôle conciliateur des conseils, exposons sommairement l'organisme tout entier.

I. *Organisation et fonctionnement.* — Les conseils sont créés par arrêté ministériel dans toute région industrielle où l'utilité en est constatée ; ce sont donc des conseils à base régionale. Ils sont divisés en sections, chaque section étant composée de représentants de la même profession ou de professions similaires.

Bref, nous trouvons une imitation des conseils de l'industrie belges qui serait complète si nous n'avions pas à signaler une originalité du plus grand intérêt spéculatif. Les sections comprennent un nombre égal de patrons et d'ouvriers ; mais la qualité d'électeur appartient à des collectivités, à savoir les *associations patronales et ouvrières* constituées en conformité de la loi du 21 mars 1884 ; chaque syndicat patronal dispose d'une voix par 10 membres et chaque syndicat ouvrier d'une voix par 25 membres.

Cette innovation a provoqué bien des attaques que nous ne pouvons qu'indiquer ici. C'était, selon les uns, rendre les syndicats moralement obligatoires. « Nous ne le pensons pas, répond victorieusement M. Pic (p. 140). Autre chose est en effet favoriser les syndicats, pousser à l'organisation corporative de l'industrie, autre chose est décréter l'obligation du groupement. » On objecte d'autre part que, en l'état de la loi de 1884, une difficulté grave ne paraît pas susceptible d'une réponse satisfaisante : c'est la question de savoir comment on déterminera officiellement le nombre des membres de chaque syndicat : la loi de 1884 n'imposant d'autre formalité initiale que celle du dépôt des statuts et des noms des administrateurs ne confère à l'autorité administrative aucun moyen de contrôler les déclarations des syndicats concernant le nombre de leurs membres (V. *Revue pratique*, 1901, p. 58). Cela est juste ; il faudra donc « instituer un moyen quelconque de contrôler les déclarations suspectes ».

II. *Attributions des conseils.* — A l'instar des conseils belges, les conseils français ont trois ordres d'attributions ; nous allons passer rapidement sur les deux premières.

A. — « Les conseils ont pour mission de donner leur avis, soit à la demande du gouvernement, soit à la demande des intéressés, sur toutes les questions du travail, de collaborer aux enquêtes réclamées par le conseil supérieur du travail et ordonnées par le ministre, de signaler aux pouvoirs publics les mesures propres à remédier au chômage, de présenter sur l'exécution des lois et décrets réglementant le travail un rapport annuel. A ce dernier point de vue, les conseils deviennent les auxiliaires autorisés du service de l'inspection et des commissions départementales instituées par la loi du 2 novembre 1892. »

B. — Les conseils établiront, dans chaque région, pour les professions qu'ils représentent et autant que possible en provoquant des accords entre syndicats patronaux et ouvriers, un tableau constatant le taux normal et courant des salaires et la durée normale et courante de la journée de travail, tableau destiné à faciliter l'application des décrets du 10 août 1899 sur les conditions du travail dans les marchés de travaux publics. Ils présentent d'autre part aux administrations compétentes des rapports sur la répartition et l'emploi des subventions accordées aux institutions patronales et ouvrières de la circonscription.

Nous avons résumé brièvement, mais nettement, grâce au récent ouvrage de M. Pic (p. 137), les attributions consultatives et les attributions délibératives des conseils du travail.

La troisième attribution, l'arbitrage et la conciliation des conflits, mérite un examen détaillé.

III. *Attributions arbitrales.* — Cette troisième attribution des conseils n'est visée qu'incidemment par le décret de 1900, « lequel à ce point de vue nous apparaît, écrit M. Pic, plutôt comme un jalon, marquant la route dans laquelle le Parlement est sollicité de s'engager ». Le rôle conciliateur et arbitral des conseils semblait, à l'auteur même, si incom-

plètement dégagé, qu'il fit l'objet d'un projet spécial, déposé le 15 novembre 1900 ; mais comme le rôle des conseils sortirait modifié par l'adoption du projet, nous allons étudier séparément les conseils, tels que les ont créés les décrets ; puis nous mettrons en relief les conceptions plus vastes du projet Waldeck-Millerand.

Les conseils peuvent être appelés à jouer le rôle de conciliateurs et d'arbitres, soit *de plano*, soit à la suite de l'échec de la loi de 1892.

La circulaire explicative du 25 février 1901 laisse percer les intentions véritables de M. Millerand ; ce sont, hélas! autant de vœux. « Dans la petite comme dans la grande industrie se fait sentir le besoin d'explications, de traités, de conventions du travail entre les deux forces égalisées. » L'auteur réclame donc comme nécessaires à la vie plus normale de l'industrie, le droit de représentation et de discussion collectives, en un mot le *contrat collectif* de travail. Évidemment, en France, il y a un empêchement de fait, la faiblesse relative des syndicats ouvriers. L'auteur des décrets cherche à y remédier avec raison, pensant à juste titre que le mouvement syndical est seul capable d'entraîner un mouvement en faveur de la conciliation ; l'intention nous paraît à cet égard évidente, à en juger par l'éloge fait des syndicats néo-zélandais. Aussi je ne saisis point pourquoi MM. Payen et Pic s'efforcent d'établir une différence entre les conseils belges et les conseils français, basée sur l'admission des syndicats dans leur organisation générale. « Comme organes administratifs aussi bien que comme organes consultatifs, les conseils du travail représentent réellement des professions et non des individus. » M. Pic, citant cette idée de M. Payen, ajoute : « C'est même d'après cet auteur parce que les conseils du travail français ont plutôt une mission représentative, parce qu'ils sont une forme de la représentation corporative, « tandis que les conseils belges ont plutôt été institués dans une pensée conciliatrice, que l'on

a adopté pour les uns et les autres un mode de recrutement différent » (p. 140).

Il est discutable que les conseils belges n'aient été créés que dans le but plus spécial de résoudre les conflits ; on peut dire, ce qui n'est pas un argument de grande portée, que les grèves de 1887 ont eu une influence sur leur création ; mais la question s'est vite élargie au Parlement, et les projets d'organismes de conciliation pure ont été rejetés ; on visait plus haut. Que les conseils français aient été créés en vue de la représentation des masses plutôt qu'en vue de réduire les conflits, c'est incontestable. Mais la première proposition n'en est pas moins fausse à notre avis ; j'ajouterai même que ces apparentes différences viennent du mode de création des deux institutions ; les décrets français ont été gênés par la loi de 1892 sur l'arbitrage.

Cependant si nous discutons cette interprétation de la pensée des auteurs, nous devons, et nous retombons ainsi naturellement dans notre sujet, déclarer que les conseils français sont, en fait sinon en droit, plutôt représentatifs que conciliateurs.

Le décret de 1900 porte que, lorsqu'une section se réunira pour une tentative de conciliation, elle sera *effectivement* composée de patrons et d'ouvriers, par conséquent l'élément prud'hommal est exclu.

Une remarque s'impose ici : M. Millerand écrit dans son exposé des motifs : « Leur mission principale doit être.... de fournir en cas de conflit collectif, les médiateurs compétents qu'offrent au point de vue judiciaire, les bureaux de conciliation prud'hommaux ». Or, l'élément prud'hommal est exclu de la section jouant le rôle de conciliation. L'auteur voulait, dit-il ailleurs, que la section soit, en ce cas la représentation des deux parties en présence ; songeait-il vraiment au rôle « conciliateur » de la section, et distinguait-il la conciliation de l'arbitrage avec netteté ? Nous verrons cependant que le *projet* de 1900 réduit le conseil de travail au rôle « d'arbitre ».

A. — Pour être conciliatrice, la section du conseil aurait dû être au moins professionnelle.

Or, nous relevons dans le texte même du décret que la section est composée de représentants de la même profession ou de professions similaires. Nous savons par l'examen des conseils belges ce que cela veut dire. D'autre part la section, selon l'article 2, devra comprendre un nombre *égal* de patrons et d'ouvriers ; il y aura des difficultés pratiques résultant du nombre des délégués ouvriers ; les membres les plus jeunes n'auront alors que voix délibérative. Mais alors ces membres pourront être justement les représentants des ouvriers en cause. Voyons d'ailleurs les faits ; nous ne les citons que comme argument secondaire, car l'institution très jeune est à peine connue.

« L'enthousiasme, dit le *Journal des économistes* (1902, I, p. 359), n'a pas été grand pour les élections aux conseils du travail. Ce qui frappe d'abord, est-il dit dans le *Bulletin de la Chambre de commerce de Maine-et-Loire*, est le nombre infime, presque dérisoire des participants. Il est résulté de l'abstentionisme que les importantes industries du gaz, de la teinturerie et produits chimiques sont représentées au conseil par les blanchisseurs qui sont *catalogués dans la même section*, et qui n'ont d'ailleurs été représentés eux-mêmes que par *un* votant. La même cause fait que l'industrie du bâtiment est représentée par un emballeur ; l'imprimerie, la lithographie et la fonderie de caractères par un photographe ; la métallurgie par un placier en caoutchouc. »

Il résulte de cette citation que nous pouvons considérer la section, même élaguée de l'élément prud'hommal, comme ne représentant que d'une manière accidentelle une seule profession.

Nous sommes d'autant plus frappé de ce résultat que, dans la circulaire du 25 février 1901, M. le ministre du commerce estimait « qu'il est *nécessaire* d'avoir des sections aussi homogènes que possible, et par conséquent assez nombreuses. La division du travail dans l'industrie a en effet amené

une grande spécialisation des professions ; pour que les conseils du travail comprennent des membres capables de résoudre les questions techniques dont ils peuvent être saisis et de parler avec autorité au nom des corporations intéressées, il y a lieu d'en *multiplier* les sections. »

Les intentions du ministre étaient donc évidentes ; mais je ne crois pas sincèrement que la pratique ait répondu d'une façon parfaite à cette vue théorique si clairvoyante.

B. — Paris possède cinq conseils (18 octobre 1900) Chaque conseil comprend plusieurs sections.

Une première critique s'impose : pour classer les industries, non pas encore en sections, mais en conseils, quel a été le critérium utilisé ?

Je n'en vois aucun capable de me faire saisir pourquoi la boucherie et le livre font partie du quatrième conseil ! ni les transports avec les boissons dans le cinquième conseil ; ni la *chaudronnerie* avec l'*orfèvrerie* dans le deuxième !

Étant donné que le conseil n'a pour ainsi dire aucune vie propre, que chaque conseil ne peut avoir la prétention de représenter les intérêts de « professions similaires », pourquoi n'avoir pas réuni toutes les industries d'une région dans un même conseil ?

D'ailleurs le classement en conseils est fait d'une façon arbitraire. Les industries du bâtiment et de l'ameublement, serrurerie, fumisterie, etc., font partie du premier conseil ; tandis que le chauffage et l'éclairage sont classés dans le deuxième conseil. Il n'y a donc pas de critérium capable de motiver un pareil classement.

C. — En second lieu, et ceci me paraît beaucoup plus grave au point de vue qui nous occupe, le classement en sections est arbitraire et ne répond pas le moins du monde à la « spécialisation » dont parle le ministre. La première section du premier conseil de Paris est formée des industries du bâtiment (travail des pierres et des terres) ; la cinquième

section comprend : serrurerie, couverture et plomberie, fumisterie ! La troisième section du deuxième conseil comprend la fabrication des articles de chauffage, d'éclairage et de ferblanterie ! (Pourquoi pas ici la fumisterie !) Et la deuxième section du cinquième conseil est composée par les « commerces divers ». Les commerces divers dépendent de la même divinité, Mercure ; est-ce une raison suffisante ?

Je crois que l'auteur des conseils a voulu surtout réduire les grandes grèves, et par ce motif a négligé les industries faiblement représentées dans un district ouvrier. C'est encore une faute ; car les grèves par sympathie naissent aussi bien dans les petites usines que dans les centres immenses.

Enfin, et comme dernière critique à la division arbitraire en sections, nous devons faire remarquer que certaines industries ne se trouvent même pas représentées dans la section, parce que cela est de toute impossibilité. Ainsi citons la 8e section du conseil de Lyon ; elle comprend toutes les industries d'art :

Imprimerie	Papeterie
Lithographie	Instruments de musique
Typographie	Photographie
Cartonnage	Gravure
Reliure	Etc.

En tout, sans tenir compte de l'etc., neuf industries, dont plusieurs ont des rameaux immenses à Lyon, tels l'imprimerie, la photographie, la musique. Eh bien ! l'article 2 du décret déclare que la 8e section comprendra *six* membres ; savoir, trois membres élus par les syndicats inscrits comme électeurs patrons et trois membres élus par les syndicats inscrits comme électeurs ouvriers.

C'est désastreux au point de vue de la conciliation. Le principe de la conciliation veut que nécessairement les délégués patronaux et ouvriers de l'usine ou de l'industrie en cause se trouvent en présence dans un comité. Cette condi-

tion nécessaire ne sera jamais remplie, sinon accidentellement.

Qu'en résulte-t-il ? Nous soutenons que les conseils du travail ne pourront jamais jouer le rôle de *conciliateurs*, et à peine celui d'arbitres, dans les conflits collectifs.

D. — L'auteur n'a accompli qu'une part de sa tâche, en éliminant de la section les conseillers prud'hommes, lors d'une tentative de conciliation ; et en mettant en présence les patrons et les ouvriers en nombre égal. Il a oublié le plus important, c'est que la section doit être « essentiellement professionnelle » pour être conciliatrice.

Les conseils du travail ne seront théoriquement que des arbitres ; or, nous savons que l'arbitrage peut à la rigueur être confié à un personnage étranger à l'industrie. Les membres du conseil du travail seront pour les 999/1000 étrangers à l'industrie en cause.

Cependant, il est remarquable de constater que parfois la « spécialisation » rêvée par M. Millerand a été atteinte, avec assez de précision, dans certains cas malheureusement rares. Nous pouvons citer comme conseil réellement professionnel (et régional) le conseil des houillères de Lens (18 oct. 1900) ; mais il me semble que six délégués des syndicats ouvriers sont insuffisants à représenter tous les métiers de l'industrie générale de la houille.

Quant à trouver des sections réellement homogènes, je crois qu'il faudrait chercher beaucoup et n'être pas trop exigeant : la 4e section du conseil de Lyon : cuirs et peaux ; la 6e section du même, métallurgie ; la 3e section du conseil de Paris, peinture et bâtiment.

§ III. — Projet du 5 novembre 1900

Dans sa réponse à la Chambre 22 novembre 1900, M. le ministre du commerce disait, en défendant sa politique syndicale : « Les deux systèmes de suffrages ont été expérimen-

tés dans certains pays étrangers : cette expérience a démontré la supériorité du second. Si, en Belgique, les conseils ont eu un échec relatif dans leur mission de conciliation, c'est parce qu'il n'existe pas une relation assez étroite entre les conseils du travail et les syndicats corporatifs.

Nous savons qu'il existe d'autres causes à l'échec des conseils belges. Mais nous avons mis en relief la cause signalée par M. Millerand qui devait d'ailleurs y prendre garde en ce qui touche les conseils français.

Nous savons quelle est l'importance du syndicat dans le règlement amiable des conflits industriels : le syndicat provoque un contrat collectif, puis force ses membres à obéir aux décisions des délégués conciliateurs et arbitraux.

Pratiquement, le syndicat doit, pour être puissant, comprendre la majeure partie des ouvriers en cause. Or, en France, les syndicats sont peu nombreux ; la loi qui tendra à organiser une institution permanente d'arbitrage devra avant tout fortifier le mouvement syndical.

M. Millerand y vise à n'en pas douter, en donnant une importance de premier ordre aux syndicats, par l'élection qui leur est réservée aux conseils du travail. Mais c'est insuffisant.

Le problème de la conciliation reste presque entier. En supposant que les sections du conseil du travail soient réellement professionnelles, elles ne peuvent prétendre qu'à un rôle ordinaire d'appel ; car elles sont *régionales* (et facultatives). En un mot, la base manque et le projet de 1900 (nov.) cherche à l'établir.

On peut donc dire, et nous l'avons déjà fait remarquer que l'institution des conseils de travail, en tant qu'organe de conciliation et d'arbitrage, était sciemment incomplète, et qu'elle demandait de nombreuses retouches par la voie législative.

Le projet de novembre 1900 est donc comme le complement nécessaire des décrets de 1900-1901.

A. — Le projet comprend deux parties bien distinctes ; la première crée une base professionnelle à sections d'usine ; la seconde utilise les conseils du travail comme institution régionale d'appel.

I. — L'idée essentielle du projet, que nous approuvons sans réserve, est d'établir un comité de conciliation dans chaque établissement industriel comprenant plus de cinquante ouvriers. Cette condition n'est d'ailleurs pas strictement appliquée par l'auteur lui-même ; mais il fait remarquer avec raison que l'institution, d'ailleurs assez compliquée, n'aurait « ni sens, ni utilité pour les petits établissements, la petite industrie ».

Divers systèmes, nous l'avons vu dans notre premier livre, ont été essayés dans les usines ; il fallait choisir la combinaison la plus rationnelle et la plus efficace. Le problème se posait tout entier en France ; il fallait créer une institution qui soit réellement applicable, qui trouvât un réel appui dans l'opinion des masses ouvrières, et qui aboutît à des solutions obéies des deux parties ; la question qui semble avoir le plus préoccupé M. Millerand est la question d'application de la sentence ; cette préoccupation est peut-être la véritable cause de toutes les erreurs que contient le projet.

II. — Et d'abord M. Millerand imita le système Kettle en lui empruntant son allure juridique : Étant supposé un contrat collectif, « passé très simplement en dehors de toute période de grève », chaque « ouvrier » recevrait un avis imprimé lui faisant connaître le contrat commun d'arbitrage : « son entrée dans l'établissement constituerait, après un court délai, une *adhésion tacite* au contrat ». C'est donc, comme le déclarait M. Waldeck-Rousseau, alors président du Conseil (Chambre, 6 novembre 1901), un *arbitrage contractuel*, et non un arbitrage obligatoire.

Mais quel est le but de ce contrat tacite ? C'est le même que poursuivait M. Kettle, au début du moins : trouver un

moyen de mettre en action l'institution et de faire respecter la sentence. Or nous savons que Kettle reconnut lui-même son erreur, en déclarant que seule l'association ouvrière était capable d'un tel résultat. M. Millerand arguant de cet aveu, sans en avoir saisi le véritable sens, cherche une sanction dans la « responsabilité des organisations professionnelles » et inflige aux récalcitrants la perte de certains droits d'électorat et d'éligibilité professionnels. Question platonique et sans importance, lorsqu'elle atteindra un individu, mais en contradiction même avec le principe, dans le cas d'application à une masse. En effet on veut amener les ouvriers à régler amiablement leurs différends, et pour cela on leur fait élire des conseils permanents. N'obéissent-ils pas, on leur retire le droit de constituer l'institution conciliatrice. Cela me paraît tout au moins étrange. On leur retirera, qui plus est, le droit d'élire les conseillers prud'hommes et les membres des chambres de commerce. On voulait éviter Charybde... Mais passons et examinons l'organisation des comités d'usine.

III. *Comités d'usine*. — « Nous nous proposons, en premier lieu, l'institution de *délégués permanents*, choisi dans le personnel et élus par lui, ayant le droit de présenter aux chefs d'établissements les réclamations des ouvriers ou employés, comme aussi le devoir de dissiper les malentendus par de franches explications. Ils seront reçus par le chef d'industrie et ses préposés, en temps normal, à des jours fixés par le règlement. »

Nous avons donc affaire à des délégués ouvriers : l'important est de savoir comment ils représentent « le personnel » (V. texte art. 5 et 6). Nous remarquons avec regret que les ouvriers sont groupés par circonscriptions « soit territoriales soit professionnelles ». Le comité ouvrier doit, selon les principes établis au livre premier, être divisé, du moins dans les immenses industries, en sections professionnelles, qu'elles soient territoriales ou non. Il ne s'agit pas de repré-

senter le personnel, mais bien chaque métier en particulier. Par conséquent le comité d'usine, tel que le conçoit M. Millerand, est mal organisé.

D'autre part, le comité est élu par tous les ouvriers de l'usine, ce qui est une excellente mesure ; on dit d'ailleurs avec raison que ces organisations d'usine préparent les voies à l'entente professionnelle, pourvu toutefois qu'elles soient réellement professionnelles, nous le répétons !

Les délégués sont élus pour un an ; les formalités d'élection sont sans intérêt pour nous.

IV. — Examinons la *compétence* de ces délégués d'usine.

A. — Au point de vue *rationæ materiæ*, M. Millerand respecte les conseils de prud'hommes et la division admise et sans valeur théorique des conflits individuels et collectifs ; enfin il ne fait aucune distinction entre la conciliation et l'arbitrage. Bref nous allons avoir quelque mal à nous reconnaître.

Les délégués ont à discuter les conditions du contrat collectif, puis à concilier les cas d'interprétation du contrat, ou à soumettre les vœux nouveaux du personnel.

Théoriquement, tout cela est assez facile à cataloguer ; nous avons : 1° un contrat collectif à former ; 2° des vœux à faire admettre et transformer en contrat ; 3° des différends d'interprétation de contrat — et c'est tout. Les deux premiers paragraphes sont du ressort des délégués, sans contredit ; Mais les différends d'interprétation ? Ils sont individuels ou collectifs ; qu'importe théoriquement, nous avons démontré que la division n'avait pour conséquence exacte que la difficulté d'exécution de la sentence, dans le cas de différends conciliés comme dans le cas de différends arbitrés.

Or, M. Millerand parle de conflits collectifs.

C'est donc admettre que les délégués d'usine auront à terminer les différends d'interprétation collectifs, en conciliation, comme les conseils d'industrie en seront ensuite saisis comme arbitres.

C'est par conséquent respecter les conseils de prud'hommes régionaux. Pourquoi cette dualité ?

Aucune raison sérieuse ne peut être apportée en théorie ! L'exemple des nations qui possèdent un seul genre d'institution suffit à notre thèse !

— Remarquons-le bien Les différends d'interprétation peuvent être *arbitrés* immédiatement : qu'importe qu'ils le soient par des conseils de prud'hommes ou par des conseils d'industrie ! Un tiers, désintéressé et étranger même à l'industrie, suffit dans certains cas ! Conséquemment, d'une part, les conseils d'industrie sont une superfétation des conseils de prud'hommes en ce qui touche cette catégorie de différends et conflits : et d'autre part, les délégués ouvriers ne sont pas indispensables pour cette besogne. Mais pratiquement nous préférons que ces différends soient réglés par les délégués, conciliés plutôt qu'arbitrés, et nous regrettons même que la mission conciliatrice des prud'hommes ne soit pas détachée et rendue aux délégués, qui en sont les détenteurs naturels.

B. — Mais supposons que le différend ne soit point réglé par le comité d'usine. Dans les quarante-huit heures de la remise de la réclamation au patron, celui-ci fera parvenir une réponse écrite, contenant, s'il maintient sa décision, le nom des arbitres choisis par lui. Passé ce délai, si les arbitres ne sont pas désignés, les ouvriers peuvent décider la grève (art. 14)

Nous savons que jusqu'ici le différend n'a pas motivé une grève ; donc avant toute cessation de travail, des arbitres doivent être nommés par les deux parties. L'arbitrage est obligatoire par suite du contrat collectif ; il est plutôt contractuellement obligatoire :

Mais le contrat n'a pas paru suffisant pour obtenir un pareil résultat ! Il faut une force plus grande et plus menaçante que la « loi des parties » ; il faut la menace de grève, pour éviter la grève !

Nous constatons ici encore l'erreur déjà relevée par les auteurs anglais et américains. Qu'importent les formalités d' « endiguage » ! Seront-elles suivies, d'ailleurs ? Nous savons tous que non. Devant le refus patronal, les ouvriers irrités mettent la menace à exécution, sans consulter leurs associations ni leurs comités fédéraux. Les exemples en abondent en Amérique.

L'erreur est donc évidente ici : l'obligation est illusoire et même, nous l'avons déjà fait remarquer, parfaitement contradictoire avec le principe même de la conciliation.

N'est-il point plus curieux encore de décréter une grève « obligatoire pour sept jours » ? Si la grève est une menace, c'est que ses conséquences et sa durée sont imprévues, incalculables ! Ici, en admettant du moins que pareille décision soit strictement obéie, les patrons sauront à quoi s'en tenir : ils calculeront le tort fait par la grève de sept jours et le tort que leur causerait l'adoption du vœu qui a motivé la grève, et ils balanceraient ! C'est faire de la grève un jouet !

C. — Mais c'est ici que vont intervenir les conseils du travail ! Leur rôle est tout à fait spécial.

Ils n'interviennent que dans le cas où les délégués ouvriers, puis les arbitres désignés par les parties ont échoué. Le différend d'ordre collectif, — nous respectons les termes, — sera obligatoirement porté devant la section compétente du conseil. La section se réunit d'office et évoque l'affaire dans l'intention de l'arbitrer.

Quant à l'obligation, nous en avons déjà assez parlé. Il est plus intéressant de dégager deux points, le rôle d'arbitre du conseil et sa compétence *materiæ* réelle.

I. — Nous relevons avec assez d'étonnement la nouvelle conception du conseil de l'industrie, organe de conciliation et d'arbitrage. La section avait été créée par les décrets, sur une base soi-disant professionnelle : c'était certes dans l'in-

tention d'obtenir une représentation vraie des deux parties en présence et par conséquent de préparer une tentative de conciliation efficace. Mais ici tout change ! La section ne sera plus qu'*arbitre* des conflits collectifs : « elle sera appelée à trancher le différend d'office » (art. 21-22). C'est d'un trait de plume enlever à l'institution son plus beau rôle ! Or, rien ne s'opposait à ce qu'elle le jouât, étant professionnelle du moins. Certaines institutions américaines et anglaises ont souvent des conseils de conciliation régionaux, appels des comités d'usine.

Ce conseil ne sera plus qu'un arbitre : alors nous arrivons à une conséquence que ne prévoyait pas M. Millerand. Quels différends ou conflits sont susceptibles d'être normalement arbitrés ? Ce sont surtout les conflits d'interprétation de contrat. Par conséquent, étant donnée la composition actuelle des sections du conseil d'industrie, nous pouvons dire que soit dans le rôle qui leur est dévolu par les décrets, soit dans le rôle qui leur serait fixé par le projet, les sections ne parviendront jamais à résoudre que les conflits ayant pour cause des cas d'*interprétation de contrats*.

Que si les sections étaient réellement professionnelles, l'argument disparaîtrait ; et l'on pourrait seulement regretter qu'en l'état actuel des choses, il n'y ait pas des comités d'usine, chargés de la tentative préalable.

Mais quoi qu'il en soit, le rôle des sections des conseils d'industrie est, en vertu des théories que nous essayons de faire prévaloir, dénué d'efficacité au point de la « conciliation » des conflits collectifs. C'est par cette conclusion que nous terminons cet exposé de la nouvelle institution de conciliation et d'arbitrage française. C'est un jalon. Mais le projet complétentaire mérite autant de reproches, à notre avis, que les décrets de 1900-1901. Nous pourrions même ajouter, mais ce serait une critique de fait et non de théorie, que l'institution telle qu'elle ressort de la combinaison des décrets et du projet, est peu forte, puisqu'à la base, nous ne trouvons que de rares syndicats capables de former les

comités d'usine, tandis qu'au sommet, la section est évidemment issue des syndicats. Il nous reste donc à souhaiter que le groupement syndical fasse l'objet des sollicitudes du législateur (1).

§ IV. — Les grèves dans les chemins de fer

Nous avons réservé pour un chapitre spécial l'étude des grèves dans les chemins de fer.

L'exemple des grèves qui ont désorganisé les services de transport à l'étranger ont contribué, plus encore que la tentative française de 1898, à donner à cette question tout son intérêt. La grève suisse des *cheminots* en 1896-1897, les grèves américaines du Missouri en 1885-1886, de Chicago en 1894, les grèves anglaises de 1896-1897, enfin les grèves italiennes de 1897, ont remis en question l'arsenal des lois dont l'insuffisance s'est dévoilée à tous les yeux. En France, nous pouvons constater quelques essais, d'importance plus restreinte, mais qui n'en sont pas moins de dangereux symptômes, telle la grève de 1891, dans les ateliers de la compagnie d'Orléans, et la tentative plus grave par son côté généralisateur du syndicat Guérard en octobre 1898 (2).

Indépendamment de ses dangers politiques et économiques, une grève de chemins de fer est toujours une occasion de désordres graves. « Si nous en exceptons la grève des chemins de fer suisses, nous rencontrons en tous pays, non seulement des attentats contre la liberté du travail et la propriété, mais aussi contre la sécurité des voyageurs, et notre pays n'est pas des moins féconds en constatations de ce genre. » (Desveaux : *Coalitions dans les chemins*

(1) Ce système électoral, d'ailleurs repoussé par le projet Bérenger, est examiné dans les Conclusions générales (Elections, chapitre II, paragraphe 5).

(2) Le 8 novembre 1898, les employés des chemins de fer algériens se mirent en grève pour obtenir une augmentation de salaires et une réduction des heures de travail. Ils obtinrent gain de cause le 1[illegible] novembre.

de fer, 1899, p. 131.) Les tentatives avortées dont nous avons été témoins en France nous donnent une idée des excès qui se produiraient dans le cas d'un mouvement sérieux, étant donné que le parti de la grève des chemins de fer est accusé d'être inféodé au mouvement révolutionnaire.

I. *Possibilité d'une grève.* — Trois systèmes se conçoivent en ce qui concerne le fonctionnement de l'industrie des transports par chemins de fer : le système de la liberté illimitée de cette entreprise, celui non moins absolu de l'omnipotence de l'État, enfin le système des concessions. Le régime adopté en France consacre le principe de l'association entre l'État et l'industrie privée, organisation qui tient compte des droits inéluctables de l'un et des intérêts non moins respectables de l'autre. En dehors de ses droits au rachat, l'État possède des droits très étendus à l'égard des compagnies, en ce qui concerne l'exécution et l'entretien des ouvrages, les règlements d'exploitation, la marche et le nombre des trains, la fixation des tarifs, la surveillance du personnel actif, etc. Mais les compagnies, sous cette tutelle de l'État, conservent l'initiative, l'action, la responsabilité, la liberté de gestion.

Mais quoi qu'il en soit, les employés de chemins de fer sont restés jusqu'à présent soumis au droit commun applicable à tous les salariés. L'agent se trouve vis-à-vis des compagnies dans la même situation qu'un ouvrier ordinaire vis-à-vis d'un industriel ; il sait que la durée de son engagement est indéterminée, et qu'il peut reprendre sa liberté, de même que la compagnie peut le renvoyer à tout instant. Remarquons que les agents *commissionnés* n'échappent pas à la règle commune : le titre d'agent commissionné n'implique aucune conséquence légale, aucun engagement spécial de la compagnie comportant en quelque sorte l'irrévocabilité ; c'est toujours le contrat de louage. Le commissionnement n'est qu'une mesure d'ordre, de classement ; l'agent qui en bénéficie se trouve simplement à l'abri de la *mobilité* qui pèse

incessamment sur les auxiliaires, dont le rôle n'est point permanent, et à cette situation sont attachés certains avantages (demi-solde en cas de maladie, soins médicaux gratuits, etc.) Ajoutons cependant que bon nombre d'employés non commissionnés participent également à la caisse des retraites (V. Tevenez : *les Ouvriers de chemins de fer et la législation du travail*, 1897, p. 59).

Les grèves sont surtout fréquentes parmi les employés dont le rôle est accessoire ou secondaire, par rapport à la fonction primordiale des chemins de fer qui est le transport à longue distance : les ouvriers des ateliers de construction et de réparation, les préposés aux magasins et au factage urbains sont ceux qui cessent le travail les premiers.

Il n'en est pas de même des agents des trains et des gares qui sont plus à l'abri des excitations des centres populaires.

On a vu pourtant des grèves se produire également parmi le personnel classé ou commissionné ; mais il serait surtout utile de prendre vis-à-vis des autres des garanties que l'on ne trouve pas dans leur contrat de louage.

Les employés de chemins de fer ont organisé de nombreuses associations syndicales : Syndicat national des travailleurs (France et colonies), Union des ouvriers et employés, Syndicat des employés et industries similaires, Syndicat général des mécaniciens et chauffeurs (France et Algérie), etc., mais leur nombre leur ôte évidemment toute force et, d'autre part, il ne nous est pas possible de savoir pour quelle part les commissionnés entrent dans le chiffre total des membres inscrits. Il n'est pas du tout prouvé que ces groupements soient irréductiblement entraînés vers la politique révolutionnaire. Le premier congrès international des chemins de fer, qui s'est tenu à Zurich, le 14 août 1893, n'a pas soulevé grand tumulte ; cependant, parmi ses revendications, nous sommes heureux de rencontrer, au paragraphe 8, « l'institution des conseils d'arbitrage pour régler les différends, etc. ».

II. *Mesures de sécurité.* — En temps de guerre la grève est moins à craindre qu'en temps de paix, parce que, dès l'ouverture des hostilités, le personnel est soumis aux dispositions du Code militaire et justiciable des cours martiales : d'après l'article 51 de la loi du 15 juillet 1889, certains d'entre eux restent à leur poste : les autres rejoignent leurs corps d'armée.

Mais en temps de paix, nulle loi n'autorise le gouvernement à aggraver la situation des employés de chemins de fer, en leur appliquant par mesure de sécurité nationale les prescriptions coercitives spéciales du Code militaire. Les articles 430 et 433 du Code pénal n'ont d'application qu'en cas d'inexécution d'engagements s'appliquant à des fournitures d'intérêt public et à des transports pour le compte des armées de terre et de mer. — c'est le fait d'abandon du convoi qui constitue le délit.

On a proposé diverses mesures, toutes coercitives, en vue de supprimer les grèves de chemins de fer. Au mépris des principes généraux du droit industriel, on a prétendu tour à tour : 1° appliquer aux travailleurs les articles 126 et 123 du code pénal touchant les coalitions de fonctionnaires : 2° modifier l'article 1780 du code civil : 3° ou les articles 414 et 416 du code pénal : 4° supprimer radicalement le droit de syndicat professionnel : 5° modifier la législation militaire, sur le droit de réquisition, sur le recrutement de l'armée, etc., — tout cela en vertu de la mission de sauvegarde des intérêts nationaux, qui est confiée à l'État.

Nous est-il permis de prétendre que ce criterium ne peut suffire pour motiver cet appareil de coercition, pour ne pas dire cet arsenal. La théorie des pouvoirs de l'État est la moins absolue des théories : où commencent, où finissent les droits de l'État, en tant que chargé d'assurer la sécurité extérieure et intérieure ? La vie industrielle n'est-elle pas menacée dans ses œuvres vives par les grèves minières ? la vie sociale elle-même n'est-elle point menacée par l'industrialisme contemporain ?

N'est-il point visible à tous les yeux que si l'État est intervenu, ce fut jusqu'ici en faveur de l'ouvrier, dont les révoltes sont légitimes en fait, et légitimées en droit ? Si nous constatons l'insuffisance de la législation à l'égard des employés de chemins de fer n'oublions jamais que le but à remplir n'est pas de réprimer les colères des travailleurs ; selon nous il faut empêcher les coalitions en les *prévenant* et non en les réprimant ; d'ailleurs les peines répressives ne peuvent s'appliquer que lorsqu'il y a commencement d'exécution ; or, en fait de grève, et dans les chemins de fer plus encore que partout ailleurs lorsqu'il y a commencement d'exécution il est trop tard pour enrayer le mouvement et détruire ses conséquences économiques ou politiques.

III. *Conciliation et arbitrage.* — « En enlevant aux employés de chemins de fer le droit de coalition, et en les plaçant ainsi dans une situation déavantageuse par rapport aux ouvriers des autres corporations, en leur infligeant une sorte de *capitis deminutio*, ne contracte-t-on pas envers eux l'obligation de leur accorder quelques avantages pour les indemniser de ce qu'on leur ravit ? (V. Thévenez, *op. cit.* p. 197.)

En 1894, M. l'abbé Lemire propose de déterminer l'état des ouvriers des chemins de fer, en assurant à leur égard le contrôle plus fécond des pouvoirs publics. La situation des travailleurs des chemins de fer ne peut être rendue plus mauvaise que celle des travailleurs de l'industrie, sous prétexte de défense nationale ; *ils ont droit*, au contraire, à *plus d'égards*. La suppression du droit de grève amènerait inévitablement la tyrannie des compagnies ou de l'État, insupportable évidemment, bien plus, dangereuse pour l'avenir, — les gares ne doivent pas être des casernes.

Mieux vaut assurer l'avenir par l'obtention de droits nouveaux que par le retrait de droits acquis, — le droit de grève restera sans emploi, du jour où les travailleurs verront leur sort plus stable, plus assuré et moins rude. De nombreux

projets tendent actuellement à modifier le contrat de travail dans les chemins de fer ; nous faisons des vœux pour leur réussite et leur efficacité (1).

Déjà les ouvriers des chemins de fer peuvent être considérés comme favorisés depuis la loi de 1890 (27 décembre). Les compagnies, sans doute sous l'influence des débats parlementaires, ont remanié les règlements de leurs caisses de retraites dans un sens libéral et humanitaire.

Pourquoi n'entrerait-on pas délibérement dans la voie des concessions. Le plus sûr moyen de prévenir les grèves, c'est d'en supprimer les causes; il faut donc laisser aux ouvriers la jouissance de leurs droits communs, et qui plus est, leur en favoriser l'exercice.

Les employés eux-mêmes, au Congrès de Zurich, réclamaient des conseils d'arbitrage.

Le 15 janvier 1880, M. de Janzé proposa à la Chambre des députés que les contestations entre les compagnies et leurs agents fussent portés devant un *tribunal arbitral*, siégeant au chef-lieu de canton et composé du juge de paix et de deux arbitres nommés par chacune des parties ; ce tribunal serait compétent sur les litiges en matière de louage de service et pourrait statuer en dernier ressort jusqu'à 1.500 francs. L'appel serait porté devant le tribunal de commerce. Le projet fut repoussé le 3 mars 1888.

Sans nous attarder aux projets du même genre dus à MM. Raynal (1882, 26 février), Bovier-Lapierre, Lhopiteau (1895, 8 juillet), nous allons étudier les comités Beaudin, qui doivent être rangés dans le type troisième.

IV. *Comités Baudin.* — Le ministre des travaux publics déclare dans son exposé des motifs, que : « L'Etat moderne, tenu de satisfaire aux obligations multiples de services compliqués et délicats, a le plus grand intérêt à en rechercher le perfectionnement constant ; il ne saurait y tendre mieux

(1) Proposition Curtelin (2 decembre 1893), etc.

qu'en tenant compte dans une juste mesure des vœux et des réclamations de ceux pour qui ces services sont organisés et de ceux qui, par leur travail, contribuent à en assurer la marche. » Ces paroles méritaient d'être citées ; elles traduisent une politique nouvelle, et que nous croyons sage.

Entrons dans l'analyse de l'institution :

I. — Le ministre des travaux publics ne pouvait entreprendre la création de ces comités que sur les lignes de fer relevant directement de l'État, quant à la direction et à l'organisation. Les *comités du travail* ne sont institués que pour les employés des chemins de fer de l'État depuis le 15 février 1901. Ces comités ont un caractère *régional* et ont pour siège Tours, Nantes et Saintes, centres des trois arrondissements d'exploitation du réseau. Mais ajoutons qu'ils sont *professionnels*.

Chaque comité est composé : 1° pour l'État, de l'ingénieur en chef du service de l'inspection générale, président, des contrôleurs du travail du réseau, de l'inspecteur principal de l'exploitation, de l'ingénieur de la voie, du chef de traction, de l'ingénieur des ateliers, du garde-magasin des approvisionnements, du chef de division du personnel de la direction, — et pour les employés, d'un agent des trains, d'un agent des gares et stations, d'un agent ou ouvrier des voies et bâtiments, d'un ouvrier des dépôts, d'un agent des ateliers et postes de visite, d'un agent des approvisionnements.

Les délégués des agents et ouvriers sont élus pour trois ans par les agents et ouvriers de la *catégorie* à laquelle ils appartiennent. Sont électeurs et éligibles tous les ouvriers, énumérés ci-dessus, en fonction depuis au moins six mois. La spécialisation des catégories est, on le voit, admirablement respectée. Chaque comité se réunit sur convocation de son président, au moins une fois par semestre (art. 7) ; mais il est évident que les comités ont une vie plus intense ; cela ressort de l'examen de leurs attributions.

II. — Les comités, dit l'article 2, ont pour mission de veiller à l'exécution des lois, décrets, arrêtés ministériels et règlements concernant les heures de travail et de repos des mécaniciens et chauffeurs, des agents des trains, des agents des gares, stations et haltes, dont le service peut intéresser la sécurité des trains et des manœuvres, ainsi que des agents et ouvriers de la voie, des ateliers, des établissements relevant du service des approvisionnements généraux, et généralement de veiller à l'application de toutes les dispositions législatives et réglementaires du travail.

L'examen de cet article permet de saisir dans quel but l'institution a été conçue, si l'on en rapproche du moins certaines déclarations du ministre. « Il entre dans mes intentions de faire un large appel à la collaboration des nouveaux comités et loin de restreindre leurs attributions à la législation spéciale du travail, mon désir est de les appeler à *délibérer* sur toutes les affaires ressortissant à la législation générale du travail... Les membres du comité pourront, de leur côté, présenter directement à l'assemblée les *réclamations* individuelles et collectives qu'ils auront recueillies et dont la discussion sera très profitable au point de vue général. »

III. — Nous pouvons conclure, grâce à la clarté de ces déclarations, que les comités du travail ont une double mission : une mission délibératrice, touchant les perfectionnements à apporter aux règlements du travail ; une mission préventive des conflits, en tant que chargés de mettre au point les revendications du personnel, et de les transmettre au gouvernement. La question des salaires n'est point visée ; mais nous sommes persuadé que le personnel serait appelé, par la force même de l'habitude, à porter cette question devant le comité et elle devrait être certainement accueillie, ni le texte ni l'esprit de l'arrêté ne s'y opposant nullement. Nous pouvons donc déclarer sans crainte que les comités du travail devront servir de modèles aux compa-

gnies de chemins de fer, désireuses d'améliorer la situation de leur personnel, sans attendre d'y être contraintes par les mouvements grévistes (1). De nombreux projets de loi prétendent apporter quelques améliorations au sort des travailleurs des voies ferrées : serait-ce trop demander que d'organiser au préalable une consultation générale du personnel par l'intermédiaire des comités du travail ?

CONCLUSIONS DU LIVRE III

Le type « Chambres du Travail ».

L'étude des conseils de l'industrie belges et français nous permet de créer un type nouveau d'institution permanente de conciliation et d'arbitrage, dont les caractères sont excessivement compliqués.

Ce type est le dernier créé, et comme tel il s'est inspiré plus ou moins de l'expérience des autres : au fond, je crois qu'il sera le plus parfait de tous, lorsqu'il aura subi les retouches nécessaires ; nous signalerons les principales.

I. — Et d'abord *le type a pour caractère général, psychologique*, si j'ose dire, *de constituer une tendance*, plutôt qu'un acte ; les conditions nécessaires à son fonctionnement sont toutes *pressenties*, mais elles n'existent qu'embryonnairement dans la pratique.

Les législateurs le savent pertinemment, ils font un essai en prenant le plus de précautions possible. Le grand défaut qu'on pourra signaler est justement la conséquence de cette

(1) La compagnie P.-L.-M. vient d'organiser des comités sur le modèle des comités Baudin (V. Revue Pic et Godard, 1901, p. 87).

tendance : l'œuvre aura un caractère de philosophie sociale très prononcé ; elle contiendra et cherchera à résumer en un bloc toutes les tendances d'une masse inorganisée, pour tendre à préciser dans ses attitudes économiques et même politiques une classe spéciale de citoyens, la *classe des travailleurs industriels ;* cette tendance sera exploitée par un parti politique et fera dire à M. J. Roche qu'il est effrayé par le rôle mal défini, trop vaste et parlementaire des *chambres de travail* (V. Conseil supérieur, p. 71, 1895).

Les législateurs ont donc organisé une représentation de classe, aussi bien en Belgique qu'en France ; les attributions qu'ils ont données aux conseils industriels se sont trouvées faire double emploi avec celles des chambres de commerce, des chambres syndicales, des conseils de prud'hommes, des organes plus spéciaux de conciliation et d'arbitrage ; de sorte qu'il apparaît clairement, qu'après une politique faite d'atermoiements, de concessions arrachées une à une, les gouvernements ont actuellement conscience que la « classe » devient plus exigeante et que le moment est venu de la reconnaître ouvertement, de lui donner une représentation vraie, capable de satisfaire les revendications accumulées. On veut éviter les désastres d'une grève générale, de révolutions d'ordre économique ; le seul salut est dans l'octroi bénévole des « chambres du travail ».

II. — Voilà pourquoi on a désiré que les conseils de l'industrie soient la représentation de grands centres manufacturiers, de grandes masses ouvrières. Le type devait donc être *régional*. Mais on prit peur aussitôt de « l'outil formidable » qu'on allait mettre entre les mains des travailleurs, et la Belgique entoura les réunions générales de formalités indispensables, et divisa chaque conseil en sections ; je crois que c'est là surtout la cause profonde de ces sectionnements ; on parla bien d'intérêts professionnels plus spéciaux, mais sans saisir la portée profonde d'une telle déclaration ; la pratique, en France comme en Belgique, me donne raison :

une section est professionnelle par accident ; j'ajouterai même que le ministre belge, interpellé en 1887, pour savoir si l'on pourrait constituer des sections pour un *seul* établissement, répondit « qu'il n'y voyait aucun inconvénient ». M. Millerand saisit mieux le principe, mais ne l'applique jamais.

Notre type est donc régional : mais en théorie sinon en fait, il diffère du second type en ce qu'il doit être *professionnel* (quant à ses sections, la partie vivante de l'organisme). Par conséquent, il se rapproche du premier type, qui lui aussi est professionnel et régional au second degré de juridiction.

Mais il s'en différencie profondément par plusieurs côtés ; il est en effet sans bases effectives syndicales ni sections d'usine. Nous allons savoir pourquoi :

III. — Cela tient d'abord à son mode de création.

Notre type est dû à l'initiative gouvernementale ; la classe ouvrière, au début surtout, s'est méfiée de cet organisme compliqué, aux contours peu nets ; elle n'en a pas compris le but ; et lorsqu'elle l'a utilisé, elle s'est rebutée bien vite ; la force des choses a modifié l'organisme en élaguant en fait les attributions incompatibles avec son fonctionnement normal. Si bien que, par suite des défauts que nous avons signalés au cours de notre étude, les conseils de l'industrie — et nous parlons surtout des corps belges, quoique cette conclusion soit acceptable en ce qui concerne les corps français, — sont devenus des « corps consultatifs faisant quelquefois de la conciliation » (Morisseaux).

La pratique est le plus puissant des correctifs : le type chambre du travail, par suite de son mode de recrutement, de son mode de réunion, de sa répartition régionale, était prédisposé à jouer plutôt un rôle dans les circonstances importantes de « la vie publique de la profession et du pays » qu'à se mêler quotidiennement à la vie intime des ateliers et des usines.

Quoi que l'on pense en effet des dangers ou de l'utilité de cette institution à attributions multiples, « qu'on la considère

comme la résurrection de la représentation des classes ou seulement comme un simple pendant de l'institution des chambres de commerce on est obligé de reconnaître qu'elle ne touche que par un côté à la législation sur la conciliation et l'arbitrage » (Commission de travail, 23 mars 1896).

La multiplicité des attributions a paru à beaucoup d'esprits comme étant défavorable au rôle plus spécial de conciliation et d'arbitrage.

M. Payen voit une antinomie entre la triple fonction officielle des conseils et la mission conciliatrice dont ils sont investis.

« Comme organes officiels... les conseils de l'industrie représent et devaient représenter nécessairement des intérêts généraux ; il fallait qu'ils pussent parler au nom de groupes importants de patrons et d'ouvriers. — Au contraire pour faire de bons conseils de conciliation, il aurait fallu qu'ils fussent les représentants directs, immédiats, d'un petit groupe exerçant dans la même ville la même profession ». (P. 186.)

Nous ne sommes pas de cet avis, ou du moins nous distinguons. Évidemment des conseils régionaux mais non professionnels, tels que les belges surtout, ne peuvent remplir le rôle de conciliateurs, quoique, nous le savons, rien ne s'opposerait à ce qu'ils soient arbitres. Mais dans le cas où les conseils seraient à *sections professionnelles* rien ne s'opposerait plus en théorie à ce qu'ils soient conciliateurs, même au premier degré de juridiction.

Certains conseils anglais ont été régionaux avant de posséder des comités d'usine.

Bien au contraire, nous prétendons même que leur qualité de conseils régionaux serait incompatible avec le rôle de représentation et de conciliation, dans le cas où il n'y aurait pas de sections ; les conseils belges, de l'aveu de M. Payen, n'ont jamais été réunis « toutes sections réunies » ; on a toujours utilisé la section ou quelques sections dans les consultations préalables à certains projets de loi.

Par conséquent, les rôles ne sont pas le moins du monde antinomiques, lorsque du moins le type chambre du travail est *régional à sections professionnelles*. Nous sommes persuadé que le type troisième donnerait d'excellents résultats, au point de vue de la représentation et de la consultation, s'il possédait des sections réellement professionnelles. L'admission actuelle des membres des conseils de prud'hommes dans certaines sections des conseils de travail français ne peut avoir pour raison d'être que de créer un élément stable et déjà habitué à la discussion, à côté des éléments plus jeunes et plus turbulents; en théorie, cette admission ne s'explique point dans des sections professionnelles : elle est appelée à disparaître.

IV. — D'ailleurs une question se pose à cette place : la distinction des différends industriels en individuels et collectifs est superficielle et ne s'est accréditée que dans les pays qui possèdent des conseils arbitraux de prud'hommes. Or, ce que nous désirons, c'est l'apaisement des différends par les intéressés eux-mêmes, par la conciliation ; nous avons alors la plus grande somme des chances de réussite, de paix et d'obéissance aux décisions ; ce qu'il nous faut ce sont des conseils de conciliation ; eux seuls sont capables de trancher les différends portant sur les modifications à apporter au contrat, collectif ou non, de travail, et de plus ils peuvent arbitrer les questions d'interprétation. Or, les conseils de prud'hommes, ou les conseils de travail simplement régionaux ne peuvent trancher que les conflits d'interprétation : tandis que *les conseils de travail, par l'intermédiaire de leurs sections professionnelles seraient aptes à trancher tous les différends!*

Nous pensons donc que la législation prochaine devrait sans hésiter supprimer les conseils de prud'hommes simplement régionaux, parce qu'ils sont en fait chargés de la même besogne que les conseils du travail (à cela près qu'ils jugent les conflits individuels). La section du conseil du travail

présentera des garanties de connaissances professionnelles plus spéciales encore ; une seule chose sera à craindre, l'encombrement. Je ne le crois guère, car les causes individuelles serait disséminées dans les sections ; et d'autre part, beaucoup d'entre elles seront terminées en comité d'usine lorsqu'ils seront constitués.

V. — C'est en effet le second caractère tendantiel de notre type que de préconiser comme nécessaire à son fonctionnement intégral les *comités d'usine*.

Sans ces comités, en effet, notre type se rapproche du type second : une institution de conciliation est sans efficacité lorsqu'elle ne s'appuie pas à la base sur des comités d'usine, et nous savons que ces comités n'existent que là où il y a des syndicats professionnels capables d'en rendre les sentences exécutoires, je ne dis pas obligatoires.

Le type chambre du travail ne possède pas à la base des comités d'usine, ni en Belgique, ni en France ; M. Millerand n'a pas hésité à en réclamer l'institution dans son projet ; mais, chose curieuse, il n'a pas vu avec netteté que ces comités ne pouvaient exister en fait et utilement que là où il existe des syndicats ; et il a cru que l'établissement d'un contrat tacite d'arbitrage suffirait pour rendre exécutoires les décisions.

Ce n'est pas l'arbitrage que M. Millerand aurait dû décréter contractuellement obligatoire ; si nous n'avions pas la crainte d'aller à l'encontre d'un principe reconnu par la loi de 1884 sur les syndicats, nous dirions qu'il aurait dû rendre obligatoires les syndicats. Mauvaise politique, d'ailleurs, un syndicat forcé ne serait plus une union solide. Il faut, et M. Millerand le sait mieux que nous, respecter la lenteur de l'évolution sociale ; or notre projet de comité d'usine réclame des mœurs économiques et une *solidarité* ouvrière plus grande.

Nous ne pouvons donc faire un reproche au type chambre du travail de ce qu'il possède une base faible.

Mais ce que nous ne devrons pas oublier, le jour où nous voudrons inscrire dans la loi les comités d'usine, c'est qu'ils doivent être eux-mêmes, au sein des grands établissements, subdivisés en sections de métiers.

C'est alors que le type chambre du travail sera à son heure de complet épanouissement ; un grand pas aura été accompli en vue de la prévention des différends et des conflits ; et l'on comprendra peut-être alors la vérité qui se cache sous cette boutade de M. Many : « Le meilleur stimulant de la formation des conseils d'usine sera la création des chambres du travail. » (Conseil supérieur du travail, 1895, p. 62.)

VI. — Nous pouvons donc résumer les caractères du troisième type, tel qu'il existe, en disant que *le type chambre du travail constitue une tendance à la représentation de la classe ouvrière, à la constitution du contrat collectif, à la conciliation des différends et des conflits industriels; il s'appuie sur une entente ouvrière et patronale qui n'existe pas; et de plus il contient les défauts du second type, dont il ne fait qu'étendre théoriquement les attributions, étant simplement régional, sans être réellement professionnel;* il pressent sur bien des points la vérité sans l'étreindre.

Nous allons, cette étude terminée, étudier, ou plutôt résumer les conditions qu'une institution de conciliation devrait, selon nos vues, remplir pour être viable et efficace.

LIVRE IV

Le type Chambre professionnelle à base Sections d'usine.

CONCLUSIONS GÉNÉRALES

Nous avons exposé les trois types de conciliation et d'arbitrage que l'on rencontre dans la pratique, avec leurs défauts et leurs qualités ; et nous avons la conviction que les litiges entre patrons et ouvriers, nés à l'occasion de l'emploi des agents humains, peuvent être résolus amiablement.

Le but rêvé serait d'arriver à la prévention des différends industriels et commerciaux ? Ce serait la conquête de cette paix universelle dont l'apanage est réservé peut-être à quelque société future, basée sur des conceptions économiques et politiques meilleures que celles dont nous vivons de nos jours. Les auteurs des différentes lois sur l'arbitrage, même international, se sont d'ailleurs défendus du ridicule d'apporter la solution complète de la question sociale à tous ses degrés.

Nous avons banni cette utopie de cet exposé théorique, et nous exposons un type quatrième, capable selon nous d'aboutir à la solution des litiges industriels sans utiliser la grève, partielle ou générale autrement que comme ultime menace.

Le type chambre professionnelle à base sections d'usine est théoriquement préventif des différends et des conflits.

Cet idéal ne peut être atteint qu'à l'aide de conditions nécessaires, que ce livre IV a pour objet de faire ressortir, conditions d'organisme logique, conditions d'adaptation sociale. En procédant à leur examen critique, nous n'oublierons pas que notre tâche plus spéciale est d'envisager le problème en vue de doter la France d'une institution immédiatement réalisable. Nous ne réclamons du législateur et des parties en cause que le minimum d'effort.

CHAPITRE PREMIER

Intervention de l'État.

Il n'est rien qui soit plus délicat, rien qui paraisse à première vue échapper à l'action de la loi, que la conciliation en matière de grève : les libéraux se contentent de donner aux intéressés les meilleurs conseils ; il faut laisser, disent-ils, les mœurs se former : lorsqu'il en sera temps, les masses ouvrières créeront elles-mêmes les institutions nécessaires.

I. — Nous l'admettons, quoique avec de prudentes réserves le xxe siècle sera le siècle de la paix universelle ; tout le monde, je veux dire tous les peuples, semblent être d'accord sur le principe. On parle aussi de paix industrielle. Si la paix politique est sans contredit, même à l'état de rêve, un pas immense vers l'émancipation des masses, la paix industrielle ne peut constituer un recul. Les partis extrêmes ont tort de se méfier de ce qu'ils appellent un endiguage. Non, l'évolution dynamique des sociétés et des forces qui les constituent n'est nullement enrayée, parce que « harmonisée ». Le chaos, que certains souhaitent comme père de la

société future qu'ils rêvent, n'a jamais rien produit, ne peut rien enfanter si ce n'est l'incohérence.

D'ailleurs les systèmes de conciliation et d'arbitrage n'ont jamais eu la prétention de « prévenir les différends industriel » ; leur rôle est de les réduire pacifiquement. Le contrat collectif seul pourrait avoir quelque prétention de ce genre. Mais chacun sait par l'expérience du fait, qu'il est dans l'impossibilité d'y parvenir toujours : car le contrat collectif est basé sur l'accord des volontés des deux parties, et influencé par toutes les lois économiques voire même politiques.

Le mécanisme le plus complet de conciliation comporte donc si j'ose dire, une soupape de sûreté indiscutable : les meilleures institutions anglaises que nous avons pu décrire, en sont la preuve qui n'ont pu résister à des perturbations économiques graves ; les organes de conciliation ne peuvent rien contre les conditions économiques dans lesquelles ils vivent, et dont par conséquent ils dépendent : nul ne peut donc les accuser d'enrayer et d'endiguer les forces économiques et sociales ; disons plutôt *qu'ils les précisent en les rendant plus cohérentes*, et les harmonisent sans pour cela les enchaîner.

II. — Mais nous n'avons pas une foi robuste dans le « jeu naturel » des forces sociales et économiques ! En soutenant, en vertu de la théorie un peu barbare de la concurrence vitale que travail et capital doivent être laissés seuls aux prises, que l'État a l'obligation de rester impassible, indifférent, certains économistes ont contribué pour une large part au développement du « socialisme révolutionnaire ». Envisagée et défendue de la sorte, la liberté se confond aisément avec l'injustice aux yeux des déshérités de la vie. Dire aux travailleurs : « Tirez-vous d'affaire comme vous pourrez, cela ne jure peut-être pas avec les principes de l'économie politique, mais cela jure à coup sûr avec les principes de l'humanité. » (V. Chollet, Chambre, 1895, p. 1446. Rôle de l'État dans la question sociale.)

Du moment que l'État se refuse à croire que l'*égalité* puisse jamais, en ces matières, être réalisée par le libre jeu des forces individuelles, il doit intervenir. « Plusieurs parlements, et notamment le parlement français ont cru que l'État ne sortirait pas de son rôle et ne ferait au contraire qu'accomplir un devoir social en cherchant à abréger, et si possible à supprimer par une législation appropriée « cette période de lutte des classes. » (Rapport Pic à la Soc. d'écon. polit. de Lyon, 1896.)

III. — On argumente des succès dus à l'initiative privée, et l'on cite à l'envie certaines institutions anglaises ou belges ; on s'appuie même sur des auteurs !

Et l'on met en regard les résultats nuls des institutions d'État. C'est un triomphe ? non, c'est un trompe-l'œil ! Nous avons su dégager les causes des échecs remportés par certaines institutions d'origine privée ; nos livres premier et second en font foi.

C'est tout autre chose, on doit s'en rendre compte maintenant, que de dire : « Les institutions de conciliation dues à un commun accord des parties sont efficaces » et de dire : « Les institutions d'origine privée sont efficaces ». Nous croyons inutile d'insister plus longuement. D'ailleurs, en l'absence de toute loi, la conciliation, répondît-elle au désir secret des parties, peut trouver des obstacles de diverses sortes. Les patrons peuvent contester aux ouvriers le droit de réclamer des conseils d'usine ; ils contestent bien toute intervention des syndicats et M. Waldeck-Rousseau ne craint pas de traiter cette question dans son projet de 1899. Or des droits, il n'y a que l'État qui puisse en donner et c'est à lui que nous voulons faire appel. En Belgique, plusieurs lois ont été promulguées dans ce but : la loi *oblige* le patron à consulter ses ouvriers dans certains cas (L. 25 juin 1896).

IV. — D'autre part, l'inexpérience et l'amour-propre des parties sont des facteurs évidents d'échecs. Les Anglais ont

tâtonné longtemps avant d'aboutir à un organisme logique ; les autres nations ont rarement été originales. C'est donc un grand service à rendre aux deux parties que d'organiser une procédure, pourvu qu'elle fût simple et rapide, et de mettre entre les mains de tous un formulaire des mesures à prendre et des démarches à faire pour terminer rapidement les grèves qui pourraient surgir. La confusion des théories est certes évidente, en France surtout ; nul n'a l'air de savoir au juste où il va lorsqu'il est sur le point de tenter la conciliation : personne n'a dégagé avec précision les rôles pourtant si différents de l'arbitrage et de la conciliation.

A la confusion des théories s'ajoute encore le découragement dû aux échecs répétés des organismes légaux. Le législateur, au lieu de se rendre compte des erreurs par lui commises, s'en est pris à la masse, et au risque d'aboutir à des contradictions, a dénoncé l'indiscipline des ouvriers et l'entêtement des patrons. Les classes ouvrières ont manifesté une indifférence, justifiée il faut l'avouer, à l'égard de ces organismes aux contours indécis. Au premier essai, elles ont senti, sans se rendre exactement compte du pourquoi, que ces systèmes étaient inutilisables, cependant que pour donner un démenti formel à leurs détracteurs, elles utilisaient, dans leur rôle de conciliation, certains conseils de prud'hommes.

V. — La formule la plus évidente en soi ne paraît pas avoir été jusqu'ici conçue par les législateurs ; et au moment où la France semble décidée à entrer définitivement dans la voie de la création de conseils permanents de conciliation, il nous a paru utile de livrer le fruit de nos modestes études.

Nous prétendons qu'une institution de conciliation ne peut donner de résultats favorables que si elle est appuyée sur le concours de l'État, seul capable de doter la masse ouvrière d'un organisme de conciliation légal et national, et d'organiser en même temps les associations ouvrières en vue d'être les moteurs cohérents de la nouvelle institution.

CHAPITRE II

Le type Chambre professionnelle.

Le type chambre professionnelle à base sections d'usine n'est pas une création de l'esprit ; il a ses racines profondes dans l'expérience des institutions de conciliation en cours ; c'est une synthèse des conditions organiques qui ont motivé, selon nous, leur réussite partielle ; c'est un essai de logique.

§ Ier. — Attributions

Le type chambre du travail, nous l'avons vu, est théoriquement le plus complet ; il met en œuvre la complète activité des masses dans le but de dégager clairement leurs vœux et leurs revendications. Nous lui empruntons sa diversité d'attributions.

Notre type aura trois ordres d'attributions :

1° *Consultatives.* — L'article 2 du décret de 1900 français peut être reproduit ; il n'est pas intangible. Ce n'est pas une objection que reprocher aux chambres professionnelles leur confusion d'attributions avec quelques autres institutions ; ces chambres prétendent à être une synthèse de toutes les institutions consultatives ou délibératrices déjà existantes : nous pensons qu'un jour viendra où la plupart de ces organes plus spéciaux deviendront des superfétations en face de l'essor des chambres professionnelles.

2° *Délibératrices.* — C'est par ce rôle que les chambres professionnelles sont appelées à devenir la manifestation exacte de la vie ouvrière : elles établiront pour chaque profession, et grâce au concours et à l'accord des syndicats

patronaux et ouvriers, des tableaux constatant le taux normal et courant des salaires et la durée normale de la journée de travail, tableaux destinés à faciliter l'application des décrets du 10 août 1899 sur les conditions du travail dans les marchés de travaux publics. Elles surveilleront aussi l'emploi des subventions accordées aux institutions patronales et ouvrières, etc.

3 *Conciliatrices et arbitrales* — D'aucuns ont prétendu qu'il y avait une antinomie certaine entre ces trois rôles.

La proposition Bérenger-Frank-Chauveau s'en fait l'écho, en s'appuyant sur les échecs des conseils belges. L'antinomie est évidente entre le rôle conciliateur et les autres dans le cas où l'institution est régionale sans être professionnelle : nous l'avons démontré. Il n'en est plus de même si l'institution a pour base la profession.

L'enquête belge de 1899 conclut à la fusion des conseils de l'industrie avec les conseils de prud'hommes : *nous préconisons cette solution pour la Belgique*, car depuis 1889, les conseils de prud'hommes sont à base professionnelle.

Mais il nous reste à réfuter une grave objection qui porte cette fois contre les attributions délibératives et consultatives. On semble craindre que l'institution ne devienne un parlement au petit pied ! La Belgique, lors de la création de ses conseils de l'industrie, s'en préoccupa et résolut le problème par le sectionnement des conseils. L'objection a été renouvelée maintes fois au conseil supérieur du travail français par les partisans de M. Jules Roche ; cependant M. Frank-Chauveau semble moins s'en préoccuper, lorsqu'il préconise la création de conseils *consultatifs* du travail.

Et d'abord, l'argument perd de sa force, si l'on établit des conseils professionnels, au lieu d'*un* conseil régional. D'autre part l'étude du fonctionnement des conseils belges nous a amené à reconnaître que le conseil ne se réunissait jamais en séance plénière, et que toute la vie de l'organisme résidait dans les sections. Voilà certes le danger bien diminué ;

il a disparu en fait si l'on songe que les sections ne se réunissent pour une délibération commune que dans des cas prévus d'avance, et seulement sur l'invitation du gouvernement lui-même, qui provoque ces réunions, en fixant l'ordre du jour (1). D'ailleurs en Belgique comme en France (art. 14, D. 1900), la section qui sort de ses attributions peut être dissoute par un simple arrêté du ministre de l'industrie. Donc le danger est bien moins grand que celui qui résulte de l'organisme des conseils municipaux.

§ II. — Degrés de juridiction

Nous nous basons, en imitant le premier type, sur ce fait que les litiges industriels englobent soit une section de métier, soit une usine tout entière, soit une profession régionale. Établir seulement un conseil professionnel régional serait l'encombrer des petites causes, inutilement pour les parties et dangereusement même : les sections d'usine n'ont pas d'autre but que d'arrêter au passage les litiges industriels, les questions collectives peu graves, qui, il faut le reconnaître, constituent les cas les plus fréquents de contestation.

A la base donc, nous établirons un conseil d'usine, dont le rôle sera simplement conciliateur. Nous lui donnerons le nom de *comité d'explication*.

Pour les grandes industries, ce comité sera subdivisé en sections, correspondant chacune à un métier plus spécial. Les parties y seront représentées par des délégués. Il sera bon d'inscrire dans la loi que ces comités ou sections se réuniront au moins une fois par semaine, même à vide, selon l'expression de M. Payen, dans le seul but de mettre en présence le patron et ses ouvriers.

Ce qui ne laisse aucun doute, c'est que les comités accidentels, les cours officielles et tous les organismes permanents

(1) Excepté en ce qui concerne les attributions arbitrales et conciliatrices.

extérieurs à l'usine ou au métier n'ont eu en définitive qu'un résultat, et qui n'a même pas toujours été atteint, celui de diminuer la durée des grèves, d'en atténuer la violence. Il est nécessaire de faire plus ; les conseils d'usine sont seuls capables d'aboutir à la prévention, sinon des différends, du moins des conflits industriels. Ainsi seulement, on parviendra à obtenir un contact permanent, on peut même dire personnel entre employeurs et employés. Nous ne sommes pas ambitieux ; nous ne réclamons point d'urgence l'établissement obligatoire des syndicats et des contrats collectifs. Ce que nous voulons n'est pas impraticable présentement : c'est la reconnaissance du droit de discussion collectif dans l'usine ; ce ne doit plus être une possibilité, une gracieuseté patronale.

Sans comités d'explication professionnels, pas d'institution efficace de conciliation ou d'arbitrage.

Mais certaines revendications englobent parfois toute une usine, toute une profession.

Les *sections professionnelles regionales* sont seules capables de les discuter efficacement : les graves questions du salaire, de la journée de travail, etc., n'obtiennent que rarement leur solution au comité d'usine ; nous savons que peut-être le système de l'échelle mobile basé sur un comité professionnel peut apporter une solution à l'établissement pacifique des salaires. Mais nous n'osons demander trop.

Les sections régionales comprendront un organisme conciliateur dont le rôle sera, en grand, ce qu'est le rôle des comités d'usine. On n'oubliera pas que les questions d'établissement de contrat ne peuvent être résolues que par les parties en cause.

L'arbitrage est ici inefficace et l'expérience nous a montré qu'il ne réussit jamais en ces matières que dans le cas de grèves déclarées et de longue durée.

La section régionale comprendra en second lieu, une cour d'arbitrage, dont le rôle sera d'autant plus restreint que les comités d'usine seront plus forts et plus répandus ; il nous

semble même que si dans les débuts cette cour sera (1) appelée à fonctionner fréquemment, l'expérience de la masse et l'influence grandissante des comités de conciliation restreindront son action et aboutiront à la laisser presque inactive.

§ III. — Composition des chambres professionnelles

Nous avons établi que pour être efficace, une institution de conciliation devait être professionnelle ; l'exemple de certains conseils anglais, et même des conseils de prud'hommes belges nous autorise à passer rapidement sur ce principe, d'autant plus que nos trois premiers livres suffisent à sa démonstration.

De même, nous avons établi que la conciliation devait, par définition, être tentée en présence des deux parties en cause, et par-devant des juges professionnels. Peu importe ici que la section, qui n'est pas un tribunal, soit composé d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers.

A l'usine, c'est impossible, puisqu'il n'y a qu'un seul patron. A la section régionale, c'est inutile, puisque les délégués permanents n'ont que voix consultative et non voix délibérative.

Mais passons à l'arbitrage. L'expérience des différentes institutions qui ont fonctionné nous sera utile pour résoudre ce difficile problème.

Nous sommes partisans, on le sait, du fonctionnement *facultatif* des conseils de conciliation. Par conséquent, les parties pourrait, au choix, ou s'adresser directement au comité d'usine, à la section conciliatrice ou à l'arbitrage. Dans les débuts d'une institution, surtout lorsqu'elle ne contient pas tous les éléments de succès immédiat, ce que nous établirons tout à l'heure, il ne faut pas l'ombre d'une

(1) Dans les industries établies fortement sur des associations nationales une cour d'arbitrage nationale pourra être établie à l'instar de celle qui existe déjà pour la typographie.

obligation, l'ombre d'une coercition. Ceci posé par nous, examinons les données du problème.

L'arbitrage n'est théoriquement apte qu'à résoudre les questions d'interprétation de contrat. Ce motif explique pourquoi la décision arbitrale peut être rendue par un personnage étranger à l'industrie en cause. Nous pouvons donc concevoir : 1° un arbitre quelconque étranger à l'industrie, choisi accidentellement ; ou 2° un arbitre industriel, permanent (le président du syndicat, dans certaines institutions américaines); 3° deux arbitres permanents, assistés d'un tiers arbitre ou surmontés d'un sur-arbitre, etc.

Nous déclarons qu'étant partisans de la liberté les parties pourront, dans un cas dangereux, faire choix d'un arbitre spécial, étranger ou non à l'industrie.

Le *Board of Trade* anglais rend à cet égard des services suffisants pour nous autoriser à préconiser l'établissement en France d'un ministère du travail, dont un des rôles serait précisément d'arbitrer les cas graves.

Mais notre type serait incomplet s'il ne comprenait pas une cour d'arbitrage professionnelle, chargée de résoudre les litiges que les parties voudraient lui soumettre, après l'échec de la conciliation à l'usine ou à la région (1).

Cette cour comprendra deux arbitres, pris dans la section professionnelle, l'un représentant les patrons, l'autre représentant les ouvriers, le président et le vice-président, par exemple (si l'on admet qu'ils ne peuvent être pris dans le même corps électoral).

Deux arbitres ? mais nous avons remarqué que souvent, aucune solution ne sortait de ce tribunal !

On remédie d'ordinaire à cet inconvénient par l'un des deux systèmes suivants :

1° Un *tiers arbitre* est nommé par les deux autres, pour les

(1) Nous admettons que la discussion qui suit est nécessitée par la seule logique, car la masse ouvrière, même devenue consciente, est hostile à l'arbitrage (V. Congrès des Trades Unions, 1902).

départir. Ce système nous paraît très mauvais et n'a d'ailleurs donné que de fort mauvais résultats.

C'est en effet le tiers arbitre qui reste seul juge des litiges car chacun des deux autres a nécessairement pris parti pour les intérêts qu'il représente. Donc ce tiers arbitre est en réalité dans les cas graves, c'est-à-dire là où il intervient avec efficacité, un sur-arbitre.

2° Le *sur-arbitre*, chargé de juger seul un litige que les deux arbitres n'ont pu résoudre au préalable, peut être choisi soit par les parties, soit par les arbitres eux-mêmes. Il y a quelque intérêt à ce qu'il soit choisi par les parties.

Choisi par les arbitres, dirait-on, c'est très possible et même utile : en effet, les arbitres représentent les parties en causes, ils peuvent donc être choisis sans crainte ; d'autre part, cette manière de procéder supprime l'effervescence inséparable d'une élection aussi grave, capable de motiver un mouvement gréviste chez les parties surexcitées. Certes ; Mais, ce choix doit être ratifié par les parties ; mieux vaut donc cette effervescence électorale que la colère qui résulterait d'un choix non ratifié et d'une sentence par conséquent non obéie.

Mieux vaut donc le choix par les parties. Mais ici encore une nouvelle question : L'élection se fera-t-elle avant le jugement des deux arbitres, ou après leur échec ? Avant, ce serait évidemment les soupçonner d'impuissance ; après s'impose donc, malgré l'énervement probable des intéressés ; nous serons très certainement ici en face d'une grève. C'est que nul système ne peut prétendre à la perfection ; il l'est rarement sur le papier, il ne l'est certainement jamais dans la pratique, sinon après de nombreux essais.

Ajoutons ici encore, qu'en cas d'insuccès de leur mission les deux arbitres devront faire un rapport au ministre du travail.

Par conséquent étant donné le principe de la liberté, les parties pourront recourir après l'échec de la conciliation à la cour permanente d'arbitrage, à un sur-arbitre désigné

après l'échec de celle-ci, ou encore et sans passer par la cour d'arbitrage, à un arbitre désigné immédiatement, ou enfin à l'intervention du ministre du travail.

§ IV. — Compétence materiæ

Nous avons suffisamment traité de la compétence *personæ* pour qu'il nous soit permis d'aborder la compétence *materiæ* sans plus tarder. Selon les principes que nous avons adoptés les divers organes de conciliation seront aptes, dans la sphère professionnelle, à élucider les litiges individuels et collectifs portant sur la fixation ou l'interprétation du contrat du travail, tandis que les organes d'arbitrage ne parviendront qu'à résoudre les litiges portant sur l'interprétation des contrats.

1. — Une question importante à résoudre pour nous est la question de la tentative de conciliation. Certaines législations, coercitives sans s'en rendre exactement compte, déclarent que les litiges seront portés devant les comités de conciliation, avant toute cessation de travail, et que les ouvriers devront attendre la solution avec calme. Que juridiquement la rupture du contrat de travail sans préavis ni observance de délais donne lieu à l'application de l'art. 1870 du code civil, aussi bien dans les cas collectifs que dans les cas individuels, sans nul doute (V. Jaubert : *la Rupture du contrat de travail*, 1899, Aix).

Mais l'application est impossible, du moins la plupart du temps.

Nous prétendons que l'institution de conciliation sera préventive des conflits, ou simplement conciliatrice des conflits, selon que *l'égalité des forces* patronale et ouvrière sera établie en fait, ou à l'état d'aspiration. Remplaçer cette égalité par la coercition et l'amende est un leurre. Or l'égalité en fait n'est concevable que grâce à l'établissement des

syndicats professionnels. Si bien que l'on se butte théoriquement à un dilemme : ou bien il n'y a pas de syndicat, et l'amende est inexécutable ; ou bien il existe un syndicat réellement fort, et il n'est plus besoin d'amende.

Si vous ne voulez plus de rupture brusque et collective du contrat de travail, établissez des comités d'usine et créez des syndicats puissants et reconnus par le patronat.

II. — Les chambres professionnelles ont compétence pour régler tous les litiges industriels et commerciaux ; qu'adviendra-t-il alors des conseils de prud'hommes ?

Leur rôle est pourtant remarquable (V. livre II, chap. VI). La proportion des affaires conciliées par les conseils de prud'hommes est de 54 p. 100 en 1901. Sur les 153 conseils qui ont fonctionné, on en relève 22 qui ont concilié plus de 90 p. 100 des affaires dont ils ont été saisis.

Tableau des travaux des dits Conseils de Prud'hommes de 1897 à 1901.

	Nombre d'affaires	Conciliées	Pour 100
	—	—	—
Cette	1.529	1.470	98.72
Lisieux	1.070	888	96 »
Cambrai	834	771	95.89
Valenciennes . . .	1.759	1.473	95.27
Douai	2.302	2.141	94.10
Rennes	874	787	93.91
Boulogne-sur-Mer .	1.253	1.000	90.99

De ces 22 conseils, il en est 7 qui, faisant partie des 63 conseils de France et d'Algérie saisis de plus de 100 affaires par an, peuvent être considérés comme ayant eu plus de difficultés à surmonter dans leur œuvre de conciliation :

Il y a même deux années où le tribunal de Cette a concilié toutes les affaires dont il a été saisi ; 299 en 1897, et 229

en 1899. — En 1901, sur 1.529 affaires, 40 ont été retirées immédiatement, et 1.470 ont été conciliées. Il y a donc cinq jugements rendus par le bureau général (V. *Officiel*, 24 novembre 1902). Nous avons été amené à rechercher la cause de ces succès vraiment extraordinaires.

Nous avons observé que les sections des dits conseils sont professionnelles ou sont au moins composées de professions réellement similaires, c'est-à-dire en somme des métiers d'une même industrie.

Or, il est impossible de rencontrer cette composition logique dans les conseils de prud'hommes, sinon peut-être pour une ou deux sections, lorsque le nombre des ouvriers d'une seule industrie suffit amplement à les constituer. Il est regrettable que les statistiques n'indiquent pas le nombre des conciliations par section de conseil ; peut-être remarquerait-on une sensible élévation du chiffre d'affaires conciliées, tout en faveur des sections homogènes.

I. — Conseil de prud'hommes de Cette (1er février 1870)

Première catégorie : Commerce de vins et tonneliers en vieux (deux membres).

Deuxième catégorie : Tonneliers en futailles, marchands de bois de cercles (4 membres).

Troisième catégorie : Maçons, tailleurs de pierre, marbriers, plâtriers (quatre membres).

Quatrième catégorie : Constructeurs de navires, calfats et charpentiers (deux membres).

Cinquième catégorie : Grains, denrées coloniales, épiciers, etc. (deux membres).

Sixième catégorie : Cordonniers, bourreliers, tapissiers, tailleurs, etc. (deux membres).

Septième catégorie : Constructeurs de machines, maréchaux-ferrants, ferblantiers, serruriers, forgerons, orfèvres, lithographes (deux membres).

II. — Conseil de Lisieux (27 mars 1858)

Première catégorie : Filateurs, fabricants et tisserands en laine, foulonniers, teinturiers et apprêteurs, etc. (deux membres).

Deuxième catégorie. Filateurs de lin, fabricants et tisserands de toile de lin, blanchisseurs de toile et fils, bobines, rubans, etc. (quatre membres).

Troisième catégorie. Architectes, maçons, tailleurs de pierre, fabricants de plâtre, briques, tuiles, chaux, marchands de sable, pierre, argile et bois, plâtriers, etc., etc. (quatre membres).

Quatrième catégorie. Filateurs de coton, tisserands en coton, bonnetiers, rubans (deux membres).

Cinquième catégorie. Tanneurs, corroyeurs, mégissiers, bottiers, cordonniers, bourreliers, etc. (deux membres).

Nous est-il permis de déclarer que même dans les cas où, par extension de compétence, on chargerait les conseils de prud'hommes *professionnels* (1) de régler les conflits collectifs, la pratique permettrait bientôt de constater un échec ?

En effet, la conciliation des litiges collectifs doit être tentée à l'usine avant d'être renouvelée devant le conseil régional ; d'autre part, la conciliation est basée sur l'entente patronale et ouvrière et sur l'égalité des forces en présence. Or, ceux qui préconisent l'extension de la compétence prud'hommale se gardent bien d'effleurer ce chapitre.

Par conséquent les prud'hommes professionnels seraient plutôt des arbitres, saisis après la lassitude d'une longue grève, et l'institution, en admettant même qu'elle donne quelques résultats, ce qui est douteux, ne saurait prétendre ainsi entendue à la prévention des conflits.

Mais mieux vaut, dira-t-on, une institution existante et essentiellement viable, donc réformable sans crainte, qu'une institution nouvelle ? Nous acquiesçons encore tout en faisant observer que la réforme des conseils de prud'hommes les amènerait tout simplement à devenir des sections professionnelles régionales de notre type ! Il est même remarquable que cette réforme serait absolument l'inverse de celle préconisée en Belgique, où l'on réclame la transformation des conseils de l'industrie sur la base professionnelle des conseils de prud'hommes. Mais ne voit-on pas qu'en définitive cela

(1) Projet Basly. Prud'hommes mineurs, 2 décembre 1898, *J. O.*, p. 400, n° 468.

revient au même, la fusion des conseils du travail et des conseils de prud'hommes? Donc, en ce qui concerne la France on peut songer soit à réformer les conseils de prud'hommes, soit à les supprimer pour faire place à des chambres professionnelles? Nous ne sommes point partisans de cette façon de procéder, et pensons plutôt qu'il suffira d'établir des chambres professionnelles parallèlement aux conseils de prud'hommes.

En effet, les chambres ne pourront être établies en un seul jour, sans hésitations ni heurts.

Les éléments nécessaires à leur fonctionnement intégral font défaut, nous le verrons tout à l'heure. Mieux vaut donc posséder deux institutions parallèles ; les préférences de la masse ouvrière seront le seul criterium de la suppression de l'une ou de l'autre. Nous pensons que les conseils de prud'hommes finiront par devenir une superfétation juridictionnelle, en ce qui touche leurs attributions conciliatrices et arbitrales. Quant aux autres, rien ne s'oppose à ce qu'elles soient données petit à petit aux chambres professionnelles.

§ V. — Élection

Nous devons examiner cette question au point de vue théorique, avant d'aborder les difficultés pratiques.

Nous connaissons le mode électoral des décrets de 1900s 1901. Les électeurs patrons et les électeurs ouvriers forment deux collèges distincts, élisant séparément leurs représentants. Dans chaque section sont électeurs patrons et ouvriers les associations professionnelles constituées en conformité avec la loi du 21 mars 1884. Chaque association dispose, dans toute section où elle est électeur ouvrier d'une voix par dix membres ouvriers, (1).

(1) Ce mode d'election n'a d'interêt que dans un système purement regional, mais avec notre type chaque syndicat elit ses delegues professionnels régionaux selon le mode analysé plus loin.

La loi fera bien d'exiger que le syndicat n'ait pas été créé au dernier moment, en vue des élections ; il paraît nécessaire de se trouver en vue d'intérêts sérieux et réellement professionnels.

Ce système électoral est à l'heure actuelle très attaqué. Le projet Frank-Chauveau le repousse avec énergie comme une « combinaison arbitraire autant que bizarre ». L'honorable sénateur s'effraie de ce qu'aucune condition n'étant imposée pour faire partie d'un syndicat, les mineurs, les femmes, les étrangers, les repris de justice se trouveront appelés à la capacité électorale. Le corps électoral est sans base fixe, dit-on ensuite, à cause du droit de retrait qui appartient à tout membre d'un syndicat. Belle affaire. Les retraits ne peuvent avoir d'importance que s'ils s'effectuent en masse ; et en ce cas nous pensons que l'institution conciliatrice serait elle-même bien compromise.

Un argument très puissant réside dans le nombre vraiment faible des syndiqués.

M. Millerand le savait bien, lorsqu'il essayait en collaboration avec M. Waldeck-Rousseau (projet sur les syndicats professionnels) d'étayer les syndicats et de pousser à leur propagation.

M. Millerand proposa d'ailleurs à la commission sénatoriale saisie du projet Bérenger une théorie électorale nouvelle : le *double vote*, avec le choix de trois solutions qu'il croyait propres à concilier les intérêts des syndiqués et des non syndiqués.

Le premier système consisterait à faire fonctionner successivement les deux modes de suffrage : celui des syndicats-électeurs tel qu'il est organisé par les décrets, et celui de tous les intéressés tel qu'il l'est par la proposition Bérenger. Chacun de ces corps électoraux élirait la moitié de chaque section. Mais les membres des syndicats voteraient ainsi deux fois.

La seconde solution consisterait à dresser une liste comprenant à la fois les individus et les syndicats ; l'une, les

associations patronales et les patrons ; l'autre, les ouvriers et les associations ouvrières.

Dans ce système comme dans le premier, les associations voteraient avant ou après les électeurs individuels, ceux-là, d'après le mode institué par les décrets, ceux-ci d'après celui de la proposition Bérenger ; ils pourraient effectivement fonctionner à côté l'un de l'autre. Mais les membres des syndicats continueraient de voter deux fois.

Dans ces deux systèmes le vote cumulatif des syndiqués est une conséquence du système sans en être le principe. Dans le troisième, le double vote des syndiqués est revendiqué comme un droit et organisé dès lors directement. Les non syndiqués auraient un vote, les syndiqués en auraient deux ; toutefois ils devraient faire la preuve de leur participation à un syndicat.

L'entente n'a pu se faire entre M. Millerand et la commission sénatoriale.

I. — La question ne nous paraît point résolue et mérite notre attention plus spéciale.

Seuls les syndiqués ont droit à la sollicitude plus spéciale du gouvernement ; car seuls ils ont réellement des intérêts professionnels ; les autres qui n'ont jamais lutté pour l'obtention d'aucun avantage n'ont théoriquement aucun droit d'en jouir ; et chaque jour on est témoin du fait suivant : un syndicat veut obtenir telle satisfaction : il motive une grève, le patron cède. Qu'arrive-t-il alors ? Les meneurs de la grève sont renvoyés, et seuls profitent de la curée ceux qui se sont tenus à l'écart.

Ceux qui n'ont pris aucune part à la lutte n'ont aucun droit à la victoire.

L'entrée dans les syndicats est libre, soit, mais il est de toute logique que ceux qui ne veulent point se solidariser ne bénéficient point de l'association !

Mais ici, le problème n'est point de jouir de droits spéciaux. Que les sections, dans leur rôle consultatif ou

délibératif, soient formées de syndiqués, peut-être est-ce soutenable. Mais les sections jouent un rôle important de conciliation et d'arbitrage dans lequel la masse tout entière est intéressée.

Ajoutons même que les ouvriers et employés sont au fond tous égaux puisqu'ils forment à eux tous une classe sociale, et que par conséquent il est regrettable que pour des motifs extra-économiques la classe prolétarienne soit désunie devant des revendications communes. Mais il faut tenir compte des facteurs sociaux quels qu'ils soient : en France, plus qu'ailleurs peut-être, la classe ouvrière est peu cohérente encore : les non syndiqués ont droit, comme tous les autres, à une représentation et comme d'autre part on ne peut admettre que les syndicats resteront en dehors d'une institution qui est basée sur leur force et leur cohésion, il faut adopter des systèmes qui fassent la place la plus large au *Bloc solidariste*. Il serait d'ailleurs dangereux pour l'entente ouvrière de diviser pour toujours et au moins théoriquement la classe des travailleurs en deux camps bien distincts et par conséquent antagonistes. Toutes ces raisons nous ont décidé à présenter un autre système.

Étant donné que les sections régionales ont deux rôles essentiellement distincts, un rôle de représentation des intérêts industriels ou commerciaux, un rôle de conciliation des différends et conflits, il me semble que la composition des sections ne doit pas être la même dans les deux cas. La section, dans son rôle représentatif (consultatif, délibérateur) ne peut logiquement être composée que de solidarisés. Agir autrement serait tenter d'annihiler à bref délai les bénéfices du droit d'association, l'arme la plus puissante de l'évolution industrielle : en second lieu, ce serait courir, non à un échec de l'institution, mais à une déformation, résultat de la logique des choses : en effet, 1° ou bien les non syndiqués resteraient indifférents et les conseils ne seraient composés que de délégués des syndicats ; 2° ou bien les non

syndiqués sortiraient de leur apathie, et alors ils iraient vite grossir les rangs des syndiqués.

L'institution, disons-le une fois de plus, ne peut exister que sur la base syndicale.

Mais il n'en est plus de même si nous envisageons la section dans son rôle conciliateur. Ce rôle est essentiellement indépendant du premier, à tel point que certains prétendent qu'il est incompatible avec lui. La section, siégeant en conciliation, doit théoriquement comprendre des représentants de la masse totale, sans distinction entre les syndiqués et les autres ouvriers. C'est d'ailleurs nécessaire, car on ne peut admettre que là où il n'existe pas encore de syndicats, les ouvriers seront privés de l'institution conciliatrice! Évidemment, la dualité de représentation pourra causer dès le début quelque embarras, résultat du nombre et du manque d'entente. Mais elle aura l'avantage de mettre les non syndiqués à l'école de solidarisation, ce qui n'est pas à dédaigner.

Cette éducation de la masse par l'élite ouvrière est un des points que le législateur n'a pas encore touchés. N'oublions pas d'autre part que le syndicat, en possession de son arme nouvelle, n'aura plus recours à la grève que dans les cas extrêmes ; la grève restera l'arme des non syndiqués. Et en admettant même que ces récalcitrants de l'association consentent à venir siéger à côté de leurs camarades du syndicat, la question de l'obéissance aux décisions de la section conciliatrice n'est pas résolue. En effet, seuls, nous le prétendons, les syndicats sont en mesure d'assurer l'obéissance aux décisions conciliatrices ou arbitrales ; la présence des non syndiqués à la section conciliatrice reste donc théoriquement platonique et sans résultat pratique autre que la solidarisation possible.

Quoi qu'il en soit, et pour la raison seule de l'éducation de la masse, nous demandons que les non syndiqués soient représentés à la section conciliatrice, sans toutefois en éliminer l'élément syndical. Par conséquent, les ouvriers

non syndiqués enverront à la section des représentants permanents qui feront double emploi avec les délégués syndicaux.

Il en sera de même dans les conseils d'usine. De sorte que les cadres pourront présenter pour la représentation d'un métier spécial, soit deux délégués, soit un seul délégué, syndiqué ou non syndiqué L'assemblée conciliatrice n'aura à souffrir ainsi d'aucun vide regrettable.

§ VI. — Système de votation dans les délibérations des sections

Nous avons pu remarquer que le système de votation employé dans les délibérations des sections consultatives différait selon les types.

Le type conseil d'industrie à base régionale réclame l'égalité des patrons et des ouvriers au sein du conseil, par conséquent les décisions y sont prises à la majorité des voix.

Le type conseil professionnel qui joue surtout un rôle de conciliation a bientôt rejeté ce système de vote ; il ne pouvait être qu'un embarras. M. Mundella l'a écrit en 1868 : « Lors de la rédaction des statuts, il fut décidé que le président serait élu par l'assemblée générale, et qu'en cas de partage, sa voix serait prépondérante ; je fus appelé à la présidence et j'ai toujours été réélu depuis lors ; j'ai donc un double vote, et deux fois ce second vote nous a mis dans l'embarras ; *aussi depuis quatre ans nous avons résolu de ne plus voter du tout*. Nous sommes arrivés à dire : Ne votons plus, essayons de nous mettre d'accord, et nous y parvenons toujours. Cela n'implique pas que tout le monde finisse par être du même avis ; mais si on n'est pas convaincu, du moins consent-on à adhérer au compromis. Le conseil fait donc de la conciliation plutôt que de l'arbitrage. »

Le conseil Mundella ne *votait* pas ; par conséquent il n'était pas *dangereux*, illogique, que les patrons et les ouvriers ne

fussent pas en nombre égal. Nous allons essayer d'utiliser cet enseignement au profit de notre type.

Si le type chambre professionnelle n'avait que des attributions conciliatrices, le problème pourrait être résolu selon M. Mundella ; mais les sections régionales ont des attributions consultatives et délibératrices ! sommes-nous obligé de recourir au système ordinairement employé ?

Nous prétendons que non.

On a reproché aux chambres professionnelles d'être de petits parlements ; le système de votation y a pour beaucoup contribué, en donnant aux décisions des sections un caractère presque impératif. Mais une analyse précise des rôles des chambres professionnelles nous amène à constater que les résultats des délibérations n'ont aucun caractère impératif; ce ne sont pas des décisions, *ce sont des consultations et des vœux*, dont l'interprétation dernière est laissée aux ministres ou au parlement lui-même. Par conséquent il n'est pas indispensable que ces vœux soient présentés par la majorité. N'oublions pas que dans notre type nous voulons par-dessus tout que toutes les sections de métiers d'une même industrie soient représentées à la section régionale : nous pourrons donc rencontrer une section ainsi composée : dix patrons et cinquante ouvriers.

Comment respecter les différences de vue des patrons et des ouvriers.

C'est bien simple :

Et d'abord, toute motion, pour être retenue définitivement devra remporter un certain nombre de voie patronales et ouvrières ; le tiers par exemple : ci 4 voix patronales, 16 voix ouvrières. Et pour le cas ou les patrons refuseraient à l'unanimité ou presque, la motion devrait remporter les trois quarts des voix ouvrières et vice versa.

Le système de votation serait le suivant : les bulletins de vote seraient de couleur différente pour les patrons et les ouvriers : blancs, patrons ; rouges, ouvriers ; le dépouillement indiquerait : 1° le nombre de patrons et le nombre

d'ouvriers présents, 2° le nombre des voix patronales acquises et le nombre des voix ouvrières acquises.

Soit par exemple le vœu suivant : 1° Nous réclamons que la journée de dix heures ne soit pas applicable à notre industrie ; 2° qu'elle soit remplacée par la journée de onze heures pendant six mois de l'année à choisir après décision des patrons et ouvriers (requête au ministre de l'industrie).

Première question : 10 patrons, 30 ouvriers oui.

Deuxième question : 8 patrons, 25 ouvriers oui.

L'interprétation est facile, tous sont d'accord, sauf 20 ouvriers, pour réformer la loi de dix heures ; mais si 8 patrons admettent la loi de onze heures la moitié des ouvriers seulement acceptent de travailler une heure de plus.

Cette question pourrait alors être posée à *toutes* les sections régionales de l'industrie en cause et il serait facile au ministre ou au législateur de discerner le sens réel du vœu de la masse.

Le système préconise d'ailleurs l'emploi des décrets spéciaux pour ces questions industrielles et commerciales ; la loi a un caractère de généralisation dangereux et vexatoire pour beaucoup, malgré les exceptions faites en faveur de certaines industries privilégiées.

En un mot notre système permet à chaque industrie d'être utilement représentée au sein de ses sections ; en outre il donne aux décisions des chambres professionnelles le caractère précis de vœux et consultations.

CHAPITRE II

Conditions d'adaptation sociale

Nous venons d'exposer les rouages du type chambre professionnelle. Mais c'est un organisme et rien de plus : il nous reste à déterminer quel en sera le *moteur*.

L'idéal serait d'aboutir à la paix industrielle par la prévention des différends aussi bien que des conflits ; la chambre professionnelle est capable de prévenir différends et conflits, dans le cas seulement où les conditions d'adaptation sociale sont remplies ; le fonctionnement parfait de l'institution nécessite deux conditions essentielles et également indispensables : un organisme logiquement établi et un moteur cohérent. Ce chapitre a pour but de préciser les conditions d'adaptation sociale : nous allons en dégager les éléments principaux.

§ 1er. — Beaucoup d'auteurs prétendent que l'entente ouvrière et patronale est essentiellement indispensable au succès d'une institution de conciliation : pour eux, les intérêts des patrons et des ouvriers ne sauraient être divergents : seule la mauvaise compréhension des questions économiques égare la classe ouvrière : qu'elle revienne à de meilleurs sentiments, et le patronat la traitera en égale, en collaboratrice ; sur cette base pourront être édifiées les institutions de conciliation.

Et d'abord, dit-on, l'obstacle invincible à la paix est la turbulence et l'esprit de révolte de la classe ouvrière.

Cet argument passé à l'état de vieil adage se réfute, grâce aux chiffres ; les statistiques touchant la mise en action des divers organismes de conciliation suffiraient à elles seules pour établir l'opinion contraire ; en France, la loi de 1892 a été mise en mouvement surtout par les employés et travailleurs, presque jamais par les patrons.

Dans un article très remarqué de la *Revue des questions pratiques de droit industriel* (1901, p. 312), M. le professeur Pic signalait les tendances et les aspirations assez pratiques et assez calmes des derniers congrès ouvriers. « Il est humiliant de constater, écrivait-il, que tandis que les motions utopiques obtenaient la majorité dans le congrès français (qui avait la prétention, incomplètement justifiée d'ailleurs, de représenter toutes les fédérations syndicales ouvrières, régionales et locales), ces mêmes propositions étaient repoussées à de fortes majorités par les congrès anglais et belge, et n'étaient qu'incidemment discutées au congrès allemand (1).

D'ailleurs il nous faut signaler une contradiction ; l'entente doit être primordiale, nécessairement existante au moment de la constitution d'un comité de conciliation ; or cette entente est basée sur une vue optimiste des sociétés actuelles et ne voit-on pas qu'il y a une contradiction entre l'optimisme de cette entente et l'essai d'apaisement qui préside à tout essai de conciliation ?

(1) On peut signaler la progression décroissante du nombre des grèves et des lockouts qui ont été ordonnés aux États-Unis par les unions d'ouvriers et les syndicats d'employeurs depuis 1885, c'est-à-dire depuis que les principaux groupements ont pris toute leur extension : la proportion des grèves ordonnées par des unions par rapport au nombre total des grèves est descendue de 82,21 p. 100 à 69,66 p. 100.

Bien des gens croient, dit M. Vigoureux (*Concentration des forces ouvrières dans l'Amérique du Nord*, 1899), que les Trades-Unions sont la cause principale des grèves ; elles en sont plutôt le résultat. Ce sont les unions qui poussent comme des champignons à l'occasion d'une grève qui fomentent le plus souvent des troubles et des désordres. Les vieilles unions bien établies, conduites par des chefs expérimentés, cherchent en général à éviter les conflits (p. 260).

L'entente ouvrière et patronale ne peut en tout cas résulter d'une simple négation de la question sociale; ce n'est donc pas à elle que nous prétendons nous adresser.

L'entente ne peut résulter que d'un *compromis*. « La grandeur même des intérêts en présence (*Revue de sociologie*, 1901, p. 761) prépare la paix en ces affaires industrielles tout comme les vastes armements des nations modernes les éloignent de la guerre. » Mais sur quelle *force* baser ce compromis?

§ II. — Le problème peut être étudié à trois degrés de son échelle, à la conciliation, à la prévention des conflits, à la prévention des différends.

I. — Les lois se sont préoccupées surtout d'aboutir à la conciliation des conflits; elles ont dans ce but créé des institutions de conciliation et d'arbitrage.

Certaines législations n'ont réclamé aucune garantie de fonctionnement, ni d'obéissance, c'est leur préoccupation d'aujourd'hui.

On propose l'*obligation à la tentative:* cette obligation est assez platonique, car l'amende est illusoire; M. Mesureur désigne les administrateurs des syndicats, ou même ceux qui ont accepté de représenter les ouvriers; mais les chefs n'ont qu'une action purement morale sur les ouvriers, d'autre part, si l'on frappe les représentants, on craint de frapper justement les plus sages et les plus intelligents.

Inutile de dire que le but qu'on se proposait, la paix, ne sera pas atteint pour cela.

Si nous réclamons des garanties, et non plus des sanctions, l'union syndicale est seule capable de nous en fournir; le syndicat est déjà une preuve de l'entente ouvrière, de la cohésion de la masse: le syndicat n'est pas seulement une masse, c'est une masse consciente, c'est donc lui qui souffrira lorsqu'il se sera porté témérairement garant de ses

membres ; d'ailleurs s'il n'est pas obéi, c'est qu'il n'existera pas, ou qu'il sera à l'agonie. L'obéissance à la décision des delegues conciliateurs et arbitraux ne peut normalement être obtenue que grâce à la discipline ouvrière ; ce qui facilite la grève, c'est le manque d'organisation ouvrière.

« Dans divers pays, écrit le Dr Schwiedland (1), on a hâte de cueillir les fruits de la conciliation avant que l'arbre syndical n'ait grandi. On a même attaché bien plus de valeur au developpement de la conciliation qu'à celui des syndicats. Il sera difficile de trouver une sanction à donner aux arrangements que prendront les conseils de conciliation sans base syndicale. »

M. Mataja disait de même : « On se souviendra qu'en vue d'une action étendue et satisfaisante des conseils de conciliation, avant tout une organisation professionnelle des ouvriers est nécessaire, capable d'apaiser d'une manière uniforme les conflits qui concernent un grand nombre d'ouvriers et d'ateliers, une organisation qui sache se faire respecter de la partie adverse. »

Partout où les patrons ont reconnu les syndicats, partout se sont etablis peu à peu les conseils de conciliation.

II. — L'arme des non syndiqués est la grève, l'arme logique des syndiqués est la solution pacifique des différends ; nous sommes convaincus par les faits réunis au livre Ier que l'avenir des syndicats est de réduire à leur strict minimum les ruptures violentes des contrats de travail.

Les associations tendent de plus en plus à se pénétrer d'un esprit de sagesse et de modération ; lorsqu'elles sont fortes, elles sont pour la plupart dirigées par les hommes les plus sérieux et les plus aptes de la corporation ; avec leur concours, on peut être assuré qu'on aura recours à tous les moyens propres à amener la conciliation. Les masses cohérentes ont seules le sens politique capable de comprendre

(1) *Revue d'économie politique*, 1896, p. 331.

que la solution de leurs revendications peut être atteinte par la paix ; la discipline nécessaire pour retenir les colères trop promptes ; la dignité indispensable au respect de la parole donnée.

D'autre part l'organisation professionnelle est seule capable de faire des enquêtes industrielles, de fournir des renseignements utiles. « J'estime, disait M. Keufer au conseil supérieur du travail (1895, p. 45), que les organisations ouvrières, que les syndicats qui se développent et acquièrent une importance de plus en plus grande sont tout disposés à donner leur concours à ces enquêtes, à fournir tous les renseignements nécessaires, à étudier les questions intéressant les rapports entre les patrons et les ouvriers. »

III. — Les ouvriers organisés s'aperçoivent plus facilement du rapport qui existe entre toutes les lois économiques : les chefs des unions anglaises étudient continuellement la statistique commerciale du monde entier, en tant qu'elle concerne leur branche ; la tactique de ces unions est dès lors améliorée et les meneurs politiques perdent pied ; on entre alors dans le rôle vraiment économique des syndicats.

La nécessité de l'organisation de la masse ouvrière paraît évidente pour assurer le fonctionnement des conseils mixtes chargés de contracter des engagements collectifs avec le patronat. En général d'ailleurs *on ne fait de compromis*, écrivait M. Mataja, *que quand on redoute les forces de l'adversaire.*

La force syndicale est seule en mesure de faire théoriquement équilibre au patronat : les syndicats sont les mortels ennemis des trusts.

Le marché collectif de travail n'est praticable qu'avec une solide organisation ouvrière.

Or, plus l'évolution industrielle et commerciale se poursuit ; plus le petit atelier disparaît devant la grande usine ; plus le petit magasin succombe devant la concurrence du grand magasin ; plus le développement des transports agrandit la clientèle qu'une puissante organisation peut

atteindre, plus le marché collectif du travail se fait sentir comme une nécessité.

Et cette nécessité se fait aujourd'hui d'autant plus sentir que les coalitions de producteurs motivent des inquiétudes sociales ; et puisque les trusts sont les ennemis irréductibles des associations ouvrières, « nous estimons que la défense sociale contre les abus de la centralisation capitaliste devrait être complétée par diverses mesures législatives, au premier rang desquelles nous indiquerons : « 4° une législation ouvrière définissant plus exactement les droits des syndicats professionnels, *reconnaissant la pleine légitimité du contrat collectif de salaire*, et encourageant le développement de la coopération, sous toutes ses formes ; les coopératives, soit de consommation, soit de production, fournissant aussi bien aux consommateurs qu'aux ouvriers des armes efficaces pour résister aux prétentions tyranniques du capital coalisé » (1).

En France, la légitimité du contrat collectif ne semble plus faire de doute. Le contrat collectif apparaît dans divers projets de loi, à propos de la réglementation du contrat de louage ou des syndicats professionnels, soit à propos de la réglementation du contrat de louage ou des syndicats professionnels, soit à propos de la création et des attributions des conseils du travail, soit enfin sur les différents modes de règlement amiable des conflits collectifs (2).

Le décret du 18 septembre 1900 déclare dans son article 2 que les conseils du travail ont pour mission « d'établir dans chaque région pour les professions représentées dans le

(1) V. P. Pic : Les syndicats ou coalitions de producteurs (*Revue politique et parlementaire*, nov. 1902).

V. *Musée social*, février 1900.

(2) 1. Projet Lockroy sur les syndicats, 1875, p. 5.600, annexe n° 270.

2. Projet Goblet sur le louage d'ouvrage, 26 nov. 1895. *J. O.* 1895, annexe n° 1627.

3. Projet Basly sur le salaire minimum, 22 oct. 1901.

4. Rapport Lyonnais sur la conciliation, *J. O.*, 1889, p. 1275, n° 3856.

5. Projets sur les conseils du travail.

6. Projet Millerand, 15 nov. 1900 (V. *infra*).

conseil et autant que possible en provoquant des accords entre syndicats patronaux et ouvriers, un tableau... » C'est la première fois qu'un texte législatif mentionne le contrat collectif.

Il semble d'ailleurs certain que la loi du 21 mars 1884 sur les syndicats suffirait à la légitimité du contrat collectif. « Le droit pour les syndicats de traiter avec les patrons au nom de la généralité de leurs membres découle selon nous jusqu'à l'évidence, soit de la personnalité civile que la loi leur confère, soit de l'objet qu'elle assigne à leur activité ; il serait contradictoire en effet de décider que les syndicats ont exclusivement pour objet l'étude et la *défense* des intérêts de la profession, et de leur refuser les seuls moyens d'action efficaces pour la réalisation de cette défense collective (V. P. Pic : Capacité des syndicats professionnels. *Revue trimestrielle de droit civil*, sept. 1902).

La jurisprudence reconnaît la validité du contrat collectif. Un arrêt de cassation du 1er février 1893, confirmant un arrêt de la cour de Dijon (1), admet sans conteste « que la fixation du taux des salaires et la réglementation des heures de travail rentrent dans la catégorie des intérêts généraux dont la défense appartient aux syndicats professionnels » ; mais il dénie au syndicat le droit de citer en justice pour obtenir l'exécution d'un accord dont il n'avait été que simple intermédiaire.

M. Raynaud, dans son étude sur la jurisprudence (2), constate que l'on fait échec de toute manière à l'action en justice des syndicats à l'occasion du contrat collectif. « Tantôt c'est un conseil de prud'hommes saisi de l'exécution d'une convention antérieure à la création du syndicat, qui éprouve le besoin de déclarer que justice serait impossible et toujours par le même sophisme : il y a un intérêt individuel et pas d'intérêt syndical ; tantôt c'est la théorie du mandat qui reparaît et

(1) V. D. 1893. I. 241 et *Pand. Franç.*, 1894, p. 1. — Cons. Raynaud *le Contrat collectif de travail*, p. 236.

(2) *Op. cit.*, p. 244.

qui permet de denier toute action au syndicat. Enfin on est bien heureux de trouver une irrégularité de forme dans la constitution du syndicat pour échapper au jugement sur le fond (1). »

Par contre d'autres jugements peuvent servir dès maintenant à établir la théorie juridique du contrat collectif. L'un des plus connus est un jugement du tribunal de commerce de la Seine (2). « Aux termes d'une convention conclue en 1892, entre la Compagnie générale des omnibus de Paris et le syndicat des employés d'omnibus, la durée de la journée de travail avait été fixée, en principe, à douze heures depuis la sortie du dépôt jusqu'à la rentrée au dépôt, non compris le temps des deux repas, fixé à une heure et demie. La compagnie, méconnaissant ces engagements, avait imposé à une fraction de ses employés onze heures et demie de travail effectif, et porté la durée moyenne de la journée à treize heures et demie. Le syndicat ayant assigné la compagnie par-devant le tribunal de commerce de la Seine, en exécution de ses engagements, le tribunal fit droit à la demande, et condamna la compagnie à modifier ses règlements dans le mois, de manière à ramener la durée du travail effectif de tous ses employés à douze heures. » Ainsi le syndicat a qualité pour demander et obtenir l'exécution du contrat par lui passé, au moins pour l'avenir. Mais l'arrêt refuse l'action du syndicat en dommages-intérêts pour le préjudice causé à quelques-uns de ses membres en prétendant que « ce préjudice, en admettant qu'il fût justifié, ne saurait être réparé qu'à l'égard de ceux auxquels il a été causé ; qu'il s'agit là, non d'intérêts communs à l'universalité des membres du syndicat, mais bien de droits individuels pour la poursuite desquels la chambre syndicale n'a pas qualité pour ester en justice. »

(1) Voir justice de paix de Saint Nazaire, 15 mars 1894 ; tribunal civil de Nantes, 13 avril 1897, *Revue des sociétés*, 1898, p. 131 ; tribunal d'Alger, *Revue des sociétés*, 1894, p. 311.

(2) Voir *Gazette du Palais*, 1892, p. 121 ; Cons. P. Pic, article cité, *Revue trimestrielle de droit civil*, septembre 1902.

Mais le jugement du tribunal civil de Cholet (1) met en lumière l'intérêt syndical : dans cette affaire les syndicats des ouvriers tisserands de Cholet avaient passé avec les patrons un contrat collectif établissant un tarif de prix : l'un d'eux ne l'applique pas ; les syndicats le poursuivent et le tribunal n'hésite pas à leur donner gain de cause, après avoir mis en lumière l'intérêt collectif. « attendu qu'il s'agit de savoir si toute l'économie du tarif pourra être impunément compromise par le fait d'un seul, au risque de tout remettre en question et de faire renaître toutes les difficultés que le présent règlement a eu justement pour objet de résoudre, attendu que *les chambres syndicales plaident pour elles-mêmes, pour l'intérêt professionnel qu'elles ont mission de défendre*, etc.

Une décision plus récente encore admet l'existence de cet intérêt professionnel avant même que le contrat collectif n'ait été signé et y trouve une base suffisante pour condamner à des dommages-intérêts envers le syndicat le membre qui par le contrat individuel avait empêché la création du contrat collectif. Ce jugement fut confirmé en appel (2).

« Cependant, selon M. le professeur Pic (3), il convient de distinguer, même dans le contrat collectif négocié par le syndicat, les droits communs à tous les membres dont il appartient au syndicat de prendre la défense et les droits individuels de chaque syndiqué. « Il est bien évident, par exemple, que si des difficultés s'élèvent entre le patron et l'un des ouvriers ou employés, bénéficiaires du contrat, sur une question de paiement ou d'avance ne mettant point en jeu la pacte lui-même, le syndicat est sans qualité pour agir, voire même pour intervenir. Il est certain d'autre part qu'un intérêt collectif quelconque ne suffirait pas à justifier l'action du syndicat (V. Bordeaux, 4 juin 1897, *Gazette du Palais*, 97-2-122).

(1) 12 février 1896, *Revue des sociétés*, 1897, p. 363. — Cons. Raynaud, *op. cit.* p. 248.

(2) *Gazette des tribunaux*, 18 juillet 1901. — Grenoble, 6 mai 1902, *Moniteur judiciaire de Lyon*, 1er juillet 1902.

(3) P. Pic, art. cité, *Revue trimestrielle du droit civil*; Raynaud, *op. cit.* p. 252.

On voit en somme combien d'incertitudes règnent encore sur ce sujet ; on peut évidemment souhaiter que le jugement plus récent du tribunal de Bourgoin fasse jurisprudence ; mais l'arrêt de cassation de 1893 plane toujours sur l'avenir, et il est très désirable, conclut M. le professeur Pic, que la question soit expressément tranchée par un texte précis, lors de la revision de la loi de 1884. « Il est intéressant de constater à cet égard que, dans le projet élaboré par M. Waldeck-Rousseau, auteur d'une consultation conçue dans un sens restrictif (1), figurent certaines dispositions tendant manifestement à la consécration du contrat collectif, avec toutes ses conséquences, y compris le droit d'ester en justice pour en assurer le respect. »

Conclusion. — Le véritable fondement d'une paix industrielle doit se trouver actuellement dans deux principes : le premier, c'est que les employés doivent agir en corps par l'organe de leurs unions, afin qu'il y ait de part et d'autre égalité de forces autant que faire se peut ; c'est la condition principale pour que la liberté soit réelle ; le deuxième principe consiste en ce que les parties doivent elle-mêmes conclure leurs conventions, et n'abandonner ce soin à des arbitres qu'en dernier ressort.

Sur ces principes, la France entrera définitivement dans la période diplomatique. « La vie sociale, écrit M. Izoulet dans la *Cité moderne* (p. 208), est essentiellement une collaboration. C'est cette collaboration qu'il faut connaître, ou au moins sentir, pour savoir et pouvoir s'y accommoder. Ne voir que soi, se prendre pour un « tout », pour quelque chose d'*indépendant*, c'est être anti-social. »

Le jour où, selon le mot de M. Izoulet, *patrons et ouvriers*

(1) Consultation rapportée dans le *Recueil périodique de procédure civile* de Rousseau et Laisney, 87, p. 40. Planiol, note sous D. 95. 2.553 et 98. 2.129, (Pic. P. *Revue trimestrielle de droit civil* p. 501).

se verront dans l'ensemble, ils seront près de s'entendre, de *se coordonner*.

Et nous n'aurons plus qu'à laisser faire au temps son œuvre. L'user même des conseils de conciliation motivera une cohésion plus réfléchie du monde des travailleurs.

Nous nous devons tous à l'effort des nations industrielles vers la paix !

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES GÉNÉRAUX

Leroy-Beaulieu (Paul). — La Question ouvrière, 1872.

Brentano. — La Question ouvrière, 1885.

Fawcet. — Travail et Salaires, 1885.

Schmith. — Les Coalitions et les Grèves, 1885.

Breda (de). — Le Régime corporatif dans la grande industrie, 1887.

Renaut. — Histoire des grèves, 1887.

Crouzel. — Coalitions et Grèves, 1888.

Schwiedland (de). — Contribution à l'Histoire naturelle des grèves 1889.

Gibon. — La Paix des ateliers, 1890.

Weiler. — Nécessité de la conciliation industrielle, 1890.

Dufourmantelle. — Traité de Législation industrielle, 1892.

Durkheim. — Division du travail social, 1893.

Gibon. — Conciliation et Arbitrage, 1893.

Fromont de Bouailles. — Arbitrage et Conciliation, 1894.

Liborel. — La Grève et le Droit, 1894.

Hubert-Valleroux. — Contrat de travail, 1895.

Bry (G.). — Traité de Législation industrielle, 1895.

Péronnet. — Arbitrage et Conciliation, 1896.

Plytas. — Contrat collectif, 1896.

Strauss. — Arbitrage et conciliation, 1898.

Sorel. — Avenir socialiste des Syndicats, 1898.

Hubert-Valleroux. — Associations ouvrières, 1899.

Van Marken. — Organisation sociale dans l'industrie, 1901.

Reynaud. — Contrat collectif de travail, 1901.

Vaillé. — Coalitions et Grèves, 1901.

Boncourt (Paul). — Fédéralisme économique, 1902.

Pic (Paul). — Traité de législation industrielle, 1902 (trois fascicules).

REVUES

Office du travail français. Enquête sur l'arbitrage, 1893.
Bulletin de l'Office, depuis 1893.
Publications annuelles de l'Office du travail sur l'arbitrage.
Congrès international du Commerce et de l'Industrie, 1900.
Revue des questions pratiques de Droit industriel, Lyon.

ALLEMAGNE

BELLOM (M.). — Tribunaux industriels. Allemagne, 1891.
MORISSEAUX. — Législation industrielle des Pays germaniques, 1895.
BRANTS. — Régime corporatif dans les États germaniques, 1894.
Revue politique et parlementaire, décembre 1897, p. 645.
Revue des questions pratiques de Droit industriel, 1902 janvier.
Réforme sociale, 1886, II, p. 42 : Brants, 1892, I, p. 494 : Brants, 16 juin, p. 499-615, 16 octobre 1898, I, p. 394, Brants ; 1899, II, p. 652, Clément.
Musée social, 1900, I, p. 180 ; II, p. 107-395 ; III, p. 461, 1902 avril. *Mémoires* Scheffler.
Économiste français, Michel : Législation sur les grèves, 12 avril 1899.

AUTRICHE

DEMANGEAT. — Lois industrielles de l'Autriche.
HUBERT-VALLEROUX. — Corporations d'art, 1885, p. 145.
Revue d'Économie politique, décembre 1891, p. 994, Schwiedland ; 1897, p. 99-240, Dechesne.
Réforme sociale, 1896, p. 238.
Bulletin de l'Office du travail, 1894, p. 312.

ANGLETERRE

WEILER. — 1877. Les Conseils d'arbitrage en Angleterre.
CROMPTON. — 1880. Arbitrage et Conciliation.
HOWELL (G.) (Le Cour). — 1892. Passé et avenir des Trades-Unions.
DUBOIS (E.). — 1894. Les Trades-Unions.
ROUSIERS (P. de). — 1895. La Question ouvrière en Angleterre.
METIN (A.). — 1900. Socialisme en Angleterre.
FAGNOT. — 1898. Les Syndicats ouvriers en Angleterre.
SAINT-GUILHEM. — L'Échelle mobile des salaires, 1901.

Journal des économistes, 1890, p. 170, Watson.
Revue d'économie politique, 1890 septembre, Lotz ; 1897, p. 117 Mahaim.
Revue socialiste, 1892 octobre, Ghisler ; octobre 1895, Magny.
Réforme sociale, 1900 décembre, p. 152.
Musée social, 1900 ; I, p. 44, 52, 63, 161 ; II, p. 67, 89, 357 ; III, 229 ; IV, p. 365.

AUSTRALASIE

LEROY-BEAULIEU (P.). — Nouvelles sociétés anglo-saxonnes, 1897.
METIN (A.). — Législation ouvrière. Enquête de l'Office du travail, 1901. Le Socialisme sans doctrine.
Quarterly-Review, London, Federation Prevalence of Democracy, 1899 juillet, p. 315.
Revue d'Economie politique, 1897, p. 35-539, Bertram.
Revue socialiste Sicbenhaür, janvier 1896.
Musée social, 1900 ; IV, p. 70 ; I, p. 63 ; 1901 janvier ; 1902 février. Annales. Siegfried.
Office du travail, 1900, p. 48 ; 1895, p. 304.
Economiste français, Leroy-Beaulieu, 8 novembre 1902.

BELGIQUE

WEILER. — Esprit des Institutions de Mariémont, 1885 ; La Conciliation et le rôle des meneurs, 1872.
BRANTS. — Hier et demain, Projets de Conseils, 1886.
PRUIS. — Rapport sur les unions, 1887.
BÉCHAUX. — Politique sociale en Belgique, 1888.
DELFORT. — Prud'hommes et Conseils de l'Industrie, 1890.
MORISSEAUX. — Conseils de l'Industrie, 1891.
VAN DER VELDE. — Associations professionnelles d'ouvriers, 1891.
BOIS (DU). — Les Trades-Unions et Associations professionnelles, Gand, 1894.
FOCCROULLE. — Conseils de conciliation, 1894.
LŒVY. — Comité ouvrier de Pâturages, 1895.
PAYEN. — Les Conseils du travail et de l'industrie, 1899.
RUTTEN (R.-P.). — Nos Grèves houillères et l'Action socialiste, 1900.
VERMEERSCH. — Institutions sociales belges, 1901.
Conseil supérieur du travail belge, 1899.
Revue du travail belge, 1896, p. 585 ; 1897, p. 321-504.
Annales chambre belge, Bernaert, 26 juillet 1887.
Revue d'économie politique, 1897, p. 343, Dechesne.
Revue de sociologie, 1901, p. 234, Pyfferœn.

Musée social, 1900, III, IV, p. 34 ; 1901 mai, Varlez ; 1902 mars (Mémoires).
Journal des économistes, 1889, p. 181, Weiler.
Revue générale belge, 1900, I, De Gheslin, p. 923.

ÉTATS-UNIS

WRIGHT (C.). — Ouvrier américain, 1902.
BRELAY. — Les Chevaliers du travail, 1891.
JANNET (C.). — Les États-Unis contemporains, 1893.
ROUSIERS (DE). — Les Industries monopolisées aux États-Unis, 1890.
— La Vie des usines, etc., 1902.
LEVASSEUR. — L'Ouvrier américain, 1899.
LAUR (F.). — L'Accaparement, 1900.
Revue socialiste, Boz, septembre 1895 ; Jousserme, janvier 1893 ; Tufferd, août 1887 ; Rouanet, avril 1901.
Revue d'économie politique, Bewis, juillet 1895.
Économiste français, Fournier de Flaix, 23 décembre 1893 ; Pierre Leroy-Beaulieu, 2 mars 1895, 31 décembre 1898.
Revue des questions pratiques de Droit industriel, 1902, p. 62.
Revue politique et parlementaire, Dubois, 10 janvier 1896 ; de Rousiers, 10 octobre 1898 ; P. Pic : Les Syndicats ou coalitions de producteurs et la loi pénale, novembre 1902.
Revue bleue, De Varigny, 26 juin 1886, 28 mai 1887 ; De Rousiers, 13 mai 1893.
Annuaire de législation belge, 1898, p. 347.
Musée social, 1900, I, p. 437, II, p. 285, III, p. 336-321 ; 1901 septembre, Willoughby ; 1902 janvier, février et juin (mémoires).

FRANCE

HARMEL. — Usine du Val-du-Bois, 1891.
WATERLOT. — Histoire de la Conciliation et de l'Arbitrage, 1894.
NOUVION-JACQUET. — Résumé de jurisprudence prud'hommale, 1897.
REGAUD. — Les Conseils de Prud'hommes, 1897.
CAVROIS. — Sociétés houillières du Nord, 1897.
THEVENEZ. — Employés des chemins de fer, 1897.
BRUNEL. — Conciliation en matière commerciale, 1898.
JAUBERT. — Rupture du Contrat de travail, 1899.
DESVEAUX. — Coalitions dans les Chemins de fer, 1899.
SEILHAC (DE). — Congrès ouvriers en France, 1899.
Enquête du Conseil supérieur du travail, 1895 et 1900.
BONCOURT (Paul). — Rapports de l'Individu et des Groupements professionnels, 1900.
LAVY. — L'Œuvre de Millerand.

Bulletin de la Société d'économie politique de Lyon, 1895 ; P. Pic. Loi du 27 décembre 1892

Revue socialiste, Jacland : Chemins de fer, 1894 ; Jaurès : Règlementation des grèves, 1901.

Revue d'économie politique : Dr Schwiedland, 1896.

Économiste français, 22 octobre 1898, 1er novembre 1902, Leroy-Beaulieu.

Revue politique et parlementaire, R. Jay : Chemins de fer, 1896 I. p. 506 ; P. Pic : Syndicats ou coalitions de producteurs et la loi pénale, novembre 1902.

Correspondant, De Seilhac, 1901, 10 juillet, 10 mai.

Revue des Questions pratiques du Droit industriel, Les Comites Beaudin, 13 février 1901.

Loi du 27 décembre 1892.

Chambre 20 et 22 octobre, *Journal Officiel*, p. 1275-1294 a 1304.
Senat 8 au 21 décembre, *Journal Officiel*, p. 970, etc., 1064.
Chambre 24 décembre, *Journal officiel*, n° 1967.

Projets de conciliation et d'arbitrage.

1887, 16 janvier, Le Cour et de Mun : Conseils permanents.

1889, 27 juin : Rapport Lyonnais.

1889, 19 novembre, Lockroy : Arbitrage. — *J. O.*, p. 6. — Doc. parl. n° 8.

1899, 7 décembre, Le Cour : Conseils permanents. — *J. O.*, p. 173. — Doc. parl., n° 147

1891, 24 novembre, J. Roche : Conseils permanents. — *J. O.*, p. 2855. — Doc. parl., n° 1753.

1891, 14 décembre, Mesureur : Conseils du travail. — *J. O.*, p. 2937. — Doc. parl., n° 1799.

1893, 14 décembre, De Ramel : Conseils permanents. — *J. O.*, Doc. parl., n° 1666.

1894, 20 janvier, Mesureur : Conseils du travail. — *J. O.*, p 65 — Doc. parl., n° 276.

1895, 12 novembre, Lebon : Conseils permanents — *J. O.*, p. 855 — Doc. parl., n° 1465.

1895, 21 novembre, Dejeante : Tentative obligatoire. — *J. O.*, p.1445. — Doc. parl., n° 1588.

1895, 7 novembre, Michelin : Chambres du travail. — *J. O.*, p. 1451. — Doc. parl., n° 1592.

1895, 25 novembre, De Mun : Conseils permanents — *J. O.*, p 1509. — Doc. parl., n° 1625.

1895. 23 mars. Ferry. Tentative obligatoire. — *J. O.*, p. 32. — Doc. parl., n° 1746.

1896. 17 février. Mesureur. Conseils du travail. — *J. O.*, p. 65. — Doc. parl. n° 276.

1898. 22 novembre. Bovier-Lapierre. *J. O.*, p. 311. — Doc. parl., n° 408.

1898. 2 décembre. Basly. *J. O.*, p. 400. — Doc. parl., n° 468.

1899. 19 juin. Magnien. *J. O.*, p. 411. — Doc. parl. n° 174.

1899. 15 juin. Fournières. Arbitrage obligatoire. — *J. O.*, p. 1324.

1900. 15 novembre. Millerand. Conseils permanents. — *J. O.*, p. 58. — Doc. parl., n° 1937.

1901. 29 mars. Berenger. *J. O.*, p. 269.

1901. 4 juin. Rapport Gomot. — *J. O.*, p. 281.

1901. 19 décembre. Rapport Charmes. — Doc. parl., n° 462.

1902. novembre. Première délibération. Sénat.

Les Décrets Millerand et le Projet Waldeck-Rousseau-Millerand.

Débats Parlementaires. Chambre 22 novembre 1900.

Journal des Economistes, 1902, p. 259.

Revue socialiste, 1900, IX, 604 ; X, 869 ; 1901, 225 ; L. Claux.

Réforme Sociale, 1901, I., 750 833-915. Delcourt-Haillot.

Revue politique et parlementaire, 1900, décembre 602. De Seilhac ; 1901, mars. D. Eichtal.

Mouvement socialiste, 1900, 15. Du Mouzie. 1901 janvier. Sorel.

Economiste français, 1900, 29 septembre. Leroy-Beaulieu ; 24 novembre. Hubert Valleroux ; 1901, 13 avril, p. 499.

Monde économique, 1900, 31 mars, 27 octobre. Beauregard. 1901, 20 juillet.

Réforme économique, 1901, 17 mars, 7 avril. Domergue.

Nouvelle Revue, 1900, 15 novembre. Depasse.

Questions pratiques de Droit industriel, 1900, p. 330-400 ; 1901, 30 janvier, 20 février ; 1902, p. 86.

Musée social, 1902, janvier et février. Annales.

Revue belge des Questions de Droit industriel : Paven, 1900, p. 452.

Revue pratique de Droit industriel, 1902, p. 25, 63, 86, 120.

Projets de réforme de la loi sur les Syndicats professionnels (21 mars 1384).

1893. 10 juillet. Barthe. — *J. O.*, p. 533.

1894. 22 juin. Barthe. — *J. O.*, p. 173.

1898. 20 juin. Dansette. — *J. O.*, p. 1172.

1898. 7 juillet. Basly. — *J. O.*, p. 1346.

1898. 14 novembre. Berthet. — *J. O.*, p. 239.

1899. 14 novembre. Waldeck-Rousseau, président du Conseil. — *J. O.*, p. 125.

Chemins de fer (Situation des employés de)

1894, 28 juillet, Descubes. — *J. O.*, p. 165. — Doc. parl., n° 185.

1895, 21 décembre, Rapport Descubes, *J. O.*, p. 1627. — Doc. parl., n° 2847.

1897, 26 novembre, Turrel. — *J. O.*, p. 226. — Doc. parl, n° 2853.

1897, 30 novembre, Berteaux. — *J. O.*, p. 231. — Doc. parl., n° 2853.

1901, 5 décembre, J Goujon. — *J. O.*, p. 200. — Doc. parl., n° 2811.

Conseils des Prud'hommes.

1898, 8 novembre, Projet Beauregard. — *J. O.*, p. 230. — Doc. parl., n° 324.

1898, 14 novembre, Projet Dutreix. — *J. O.*, p. 280. — Doc. parl., n° 356.

1898, 2 décembre, Projet Basly. — *J. O.*, p. 400. — Doc. parl., n° 468.

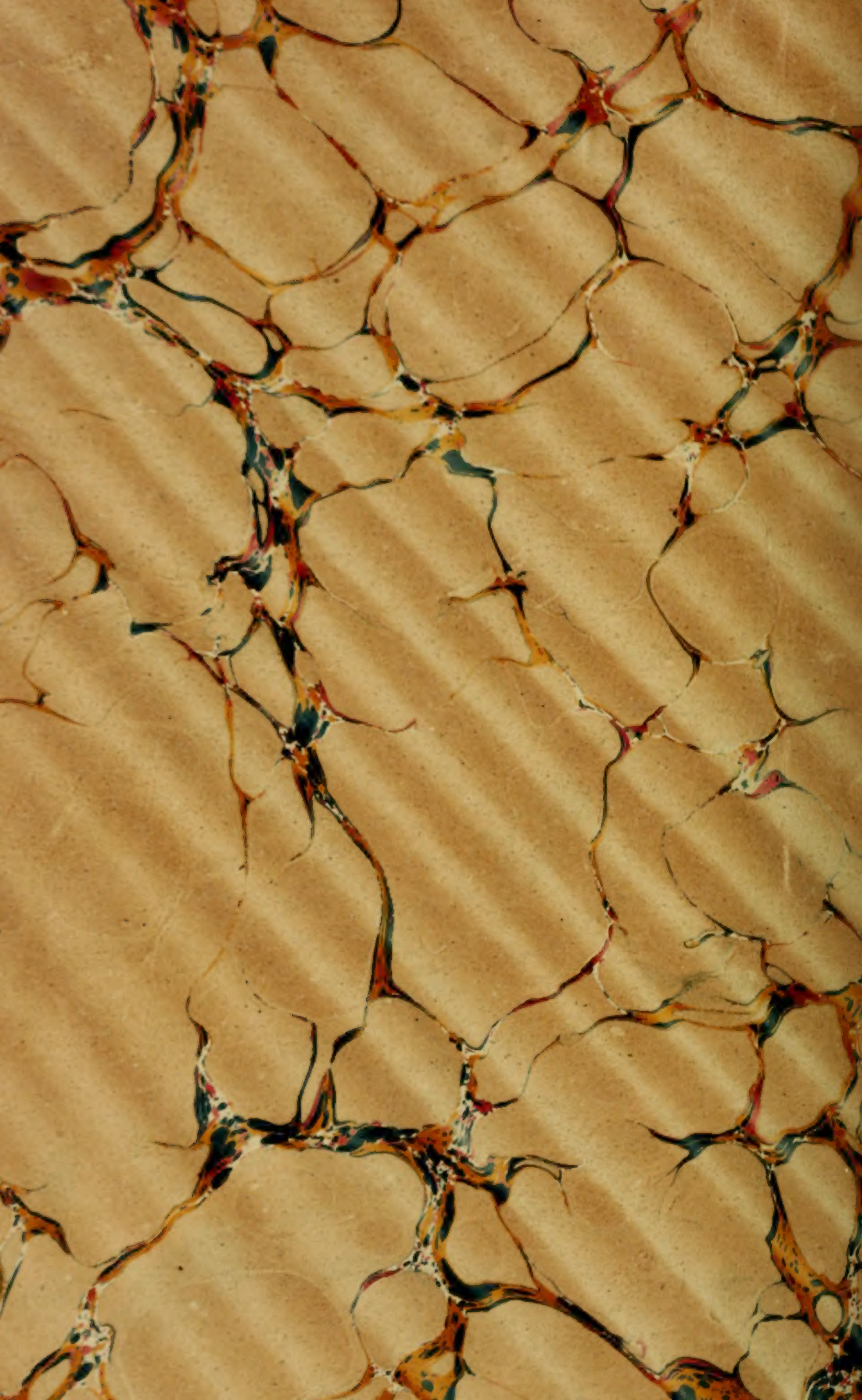
1899, 2 mai, Projet Haussmann. — *J. O.*, p. 990. — Doc. parl., n° 894.

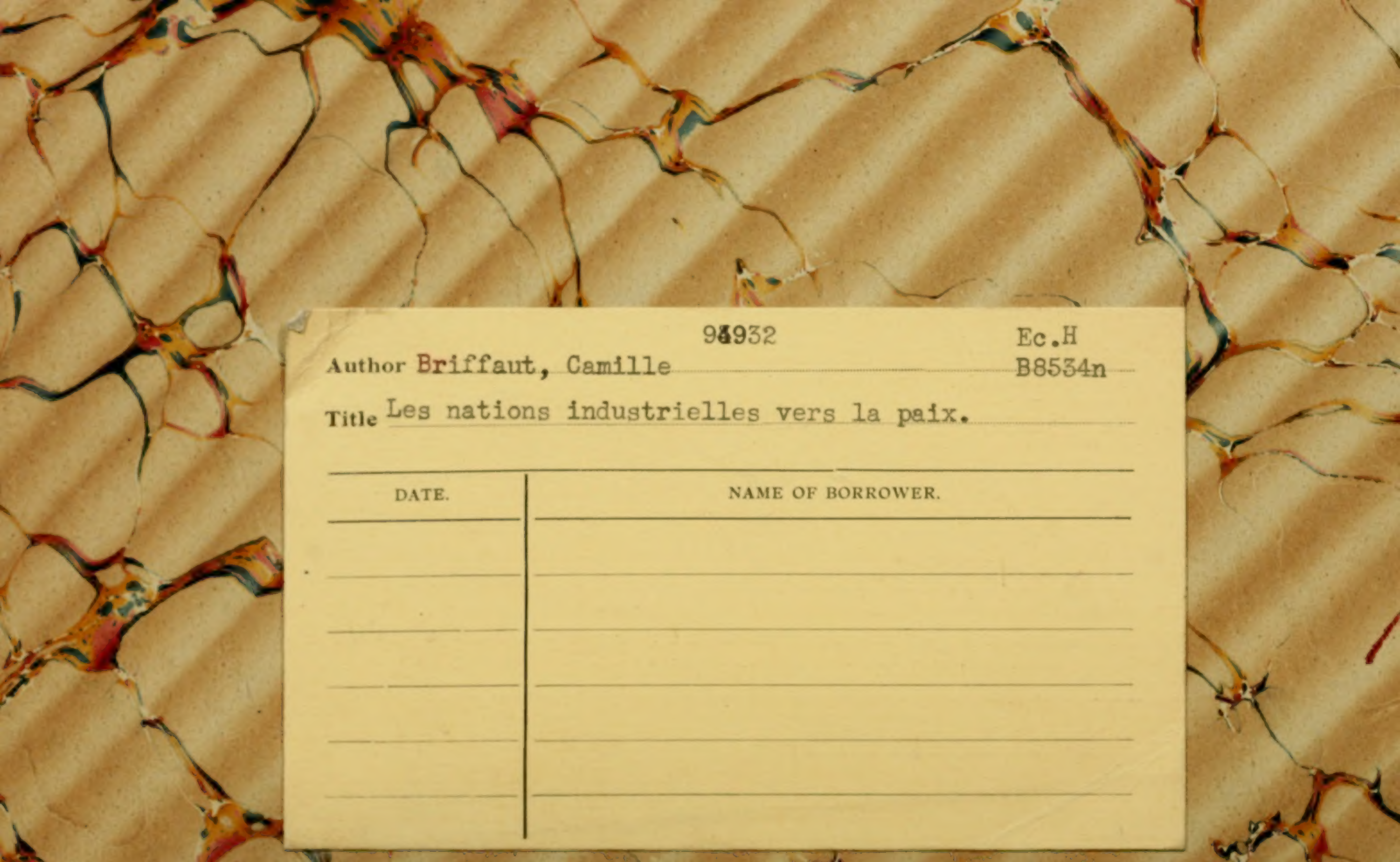
1899, 9 mai, Rapport Dutreix. — *J. O.*, p. 1563. — Doc. parl., n° 931.

TABLE DES MATIÈRES

LYON. — Imp. A. STORCK & Cie, 8, rue de la Méditerranée.

LYON
Imprimerie A. STORCK et Cie
Rue de la Méditerranée, 8





DATE.	NAME OF BORROWER.

